
Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761114677941

CA1
CS
-A55

Government Publications

Annual Report 1985

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada

LIBRARY
MAY 13
University of Toronto



Canada

A summary of this report is available in Braille and on audio cassette.

© Minister of Supply and Services Canada 1986
Cat. No. SC 1-1985
ISBN 0-662-54366-1
PSC 3X9D552

Annual 85 Report

The Honourable Benoît Bouchard, P.C.
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in the House of Commons the report of the Public Service Commission of Canada for 1985.

It is submitted to Parliament in conformity with the provisions of section 45 of the *Public Service Employment Act* (Chapter 71, *Statutes of Canada* 1966/67.)

Yours sincerely,

Huguette Labelle
Chairman

Trefflé Lacombe
Commissioner

Peter B. Lesaux
Commissioner

LIBRARY
JUL
1986



Table of contents

Highlights 7

Public Service Commission — Overview 9

Introduction 13

Administrative Reform 15

Staffing 19

Tables

A. Employees entitled to priority status 21

B. Management Category appointments 24

C. Program of services to disabled people 26

D. Access program for disabled people 27

E. Group exclusions 29

F. Personal exclusions 30

G. Delegation of staffing authority 33

Auditing Staffing Operations 35

Appeals and Investigations 37

Tables

H. Disposition of investigation cases 39

I. Formal investigations by type of complaint 39

Language Training 41

Training Public Servants 43

Table

J. Courses given to public servants 44

Control Over Internal Resources 47

Tables

K. Person-years 48

L. Program expenditures 48

M. Person-years and funds 49

N. Source of person-years and funds, 1985/86 49

O. Person-years and funds for official languages activities 49

Statistics 51

Technical Notes 52

Tables

Population 53

1. Federal government employment, December 1985

2. Type of employment

3. Age, sex and language group

4. The ten major departments and their populations

5. Geographic area (Canada and outside Canada), sex and language group

6. Major centres, sex and language group

7. Geographic area, language requirements of position and language group

8. Department, sex and language group

9. Salary in current and constant dollars, sex and language group

Population and occupational categories 64

10. Occupational category, type of employment, sex and language group

11. Occupational category, group, sex and language group

12. Occupational category and job location

13. The Management Category and women, francophones and indigenous people

14. Language requirements of position, occupational category and language group

15. The Management Category, sex and language group

16. The Scientific and Professional Category, sex and language group

17. The Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

18. The Technical Category, sex and language group

19. The Administrative Support Category, sex and language group

20. The Operational Category, sex and language group

Appointments 81

21. Appointments and type of employment

22. Appointments *to* the Public Service, geographic area, sex and language group

23. Appointments *within* the Public Service, geographic area, sex and language group

24. Appointments and occupational category

25. Appointments *to* the Public Service, occupational category, sex and language group

26. Promotions, occupational category, sex and language group

27. Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

28. Reappointments, occupational category, sex and language group

29. Downward transfers, occupational category, sex and language group

30. Appointments and employee mobility

31. Appointments and selection process

32. Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

33. Appointments and bilingual positions (imperative staffing)

34. Appointments and bilingual positions (non-imperative staffing)

35. Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and underrepresented group

36. Appointments of university graduates and geographic area

37. Appointments of university graduates and occupational field

38. Appointments of community college and CEGEP graduates and occupational field

39. Appointments, Career-Oriented Summer Employment Program and occupational field

Separations 92

40. Lay-offs, occupational category, sex and language group

41. Separations and reasons

42. Separations, occupational category, sex and language group

Appeals 95

43. Appeals and occupational category

44. Appeals and department

45. Selection processes, appeals and occupational category

46. Selection processes, appeals and department

47. Appeals, appointing authority and type of selection processes

Training 100

48. Developmental training and region

49. Developmental training and language of instruction

50. Developmental training and occupational category

51. Language training and region

52. Language training (basic continuous courses)

53. Language training (other courses)

Glossary 105

Offices of the Commission 111



Population, appointments and separations

Stability of Public Service population (224 026 in 1984, 223 173 in 1985)

Slight increase in appointments *to* and *within* the Public Service (up 2.4% from 1984 to 85 983 in 1985)

Significant increase in the number of separations, including lay-offs, up 12.1% from 1984 (from 18 452 to 20 683)

Significant increase in resignations (up 15.7%) and retirements (up 12.9%) this year

Increase in the number of appointments without competition in the past three years (54.3% of all appointments in 1985 from 44.7% in 1983). More than half of these appointments represent reappointments for an additional term

Decrease in the number of promotions by reclassification during the same period (20.6% of all appointments in 1985 from 22.6% in 1983)

Slowdown in the increase of the population of the Management Category (up 2.8% from 1984)

Increase in the number of postsecondary graduates appointed to the Public Service this year (31.4% more from universities and 48.4% more from community colleges or CEGEPs)

Underrepresented groups

Implementation of special measures for members of visible minorities

Gradual increase in the proportion of women in the Public Service in the past three years (41.6% of the population in 1985 from 40.6% in 1983)

Significant increase in the proportion of women in the Management Category in the past three years (7.8% in 1985 from 5.9% in 1983)

Stability in the proportion of francophones (27.8% in 1985 and 27.7% in 1984)

Modest but encouraging success of native employment programs

Maintenance of gains by the Black Employment Program

Success of technical aids program for disabled people

Reform

Proposed amendments to the *Public Service Employment Act* and *Regulations* to simplify the hiring of public servants

Internal review of staffing policies to make them more flexible

Appeals and investigations

Increase of 12.2% in the number of appeals against personnel selections (from 2 463 in 1984 to 2 764 in 1985)

Transfer of responsibility for investigating employee complaints of discriminatory practices as defined in the *Canadian Human Rights Act* to the Human Rights Commission

Increase in the number of complaints of harassment, injustice in the workplace or appointments from outside the Public Service (from 1 142 in 1984 to 1 486 in 1985)

Audits

Review of the Commission's staffing audit practices

Training

Highly favourable evaluation of the Commission's Management Orientation Program for Public Service executives

Success of specialized courses offered by the Commission on subjects of current interest

Training budget surplus of $1 362 111

Success of more flexible language training courses: cyclical courses, weekend courses, accelerated evening courses — 48.8% higher enrolment than in 1984

Decreased enrolment in continuous language training courses — 17.9% fewer enrolments than in 1984

Internal management

Integration of staffing programs to provide better service to departments

Maintenance of the Commission's human and financial resources below authorized levels

Establishment of an internal program and policy review mechanism



The Public Service Commission is an agency accountable to Parliament for the administration of the *Public Service Employment Act*, which governs staffing in the federal Public Service. Approximately 223 000 people are subject to the terms of this Act. The Commission has exclusive authority to make appointments in all departments and agencies that do not have separate staffing authority under specific legislation, and is responsible for ensuring that all such appointments are based on selection according to merit. For purposes of the *Financial Administration Act*, the Commission is designated as a department and reports to Parliament through the Secretary of State.

In addition to its responsibilities for staffing operations, the Commission operates a related appeals system, investigates anomalies in staffing, investigates and decides on allegations of political activity by public servants, and approves employees' requests for leave to participate in political activity.

The *Public Service Employment Act* allows the Commission to delegate any of its functions, except those related to appeals and investigations, to departments and agencies. Approximately 98% of staffing activities governed by the Act has thus been delegated. The Commission itself has mostly directed its efforts to adapting its delegated authority to the needs of departments, elaborating policies, recruiting from outside the Public Service, dealing with appeals and investigations and staffing the Management Category, as well as auditing departmental staffing activities to ensure compliance with the Act.

In addition to its exclusive statutory responsibilities, the Commission is also responsible for functions delegated to it by the Treasury Board, including managerial and specialty training, language training, the audit of certain personnel functions, activities related to the participation of underrepresented groups, and certain aspects of managing the Management Category.

The Commission is composed of three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. All three are appointed by the Governor in Council for 10 years. The Commission consists of six branches: Staffing and Management Category Programs, Staff Development, Language Training Program, Appeals and Investigations, Audit, and Corporate Systems and Services, in addition to its Executive Secretariat. With headquarters in Ottawa, the Commission has offices in St. John's, Charlottetown, Halifax, Moncton, Quebec, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Regina, Edmonton, Frobisher Bay, Vancouver, Yellowknife and Whitehorse.

The Commissioners

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with the three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*, and a majority of commissioners constitutes a quorum.

Executive Secretariat

The Executive Secretariat plans and coordinates the Commission's strategies, policies, and ongoing activities. It answers requests for information from members of Parliament, is responsible for the preparation of the Commission's annual report, and performs certain functions outlined in the Act.

Staffing and Management Category Programs

The Staffing and Management Category Programs establish staffing policies and procedures, selection standards and tests, and administrative procedures for staffing in accordance with the policies and directives of the Commission, and the *Public Service Employment Act* and *Regulations*. They are responsible for the recruitment and selection of members of the Management Category. They recruit and refer candidates from outside the Public Service, perform those staffing actions not delegated by the Commission to departments, and oversee departmental staffing activities. They carry out career and succession planning, and career counselling for members of and people aspiring to the Management Category. They set language standards and test language skills of candidates for and incumbents of bilingual positions. They are also responsible for Interchange Canada and for international assignments.

Audit Branch

The Audit Branch conducts cyclical audits to ensure that the staffing activities carried out under authority delegated to deputy heads by the Commission, and non-delegated staffing activities, are conducted in accordance with the *Public Service Employment Act*. It also conducts special studies and project audits on specific aspects of the staffing system. In addition, examination of other personnel management functions on behalf of the Treasury Board is integrated into the cyclical audits and carried out pursuant to the agreements between the two central agencies on their respective roles and responsibilities.

Staff Development Branch

This branch provides departments and agencies with developmental and training programs and related consulting and information services to improve the occupational performance of employees and to assist in implementing the Treasury Board training policy. It also assists departments and agencies in implementing their training plans. This branch operates on a revolving fund financing basis.

Corporate Systems and Services Branch

This branch designs, promotes, implements and coordinates management systems in the Commission. It ensures that internal Commission policies and systems are consistent with central agency requirements, directs the acquisition and management of the Commission's resources, and provides services to other branches through the following directorates: Administration, Information and Corporate Management Systems, Corporate Systems and Analysis, Finance, Public Affairs, Personnel, Internal Audit, Regional Services, and Review.

Appeals and Investigations Branch

This branch establishes independent boards to hear appeals brought by public servants against alleged breaches of the Act and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion, and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties in an appeal and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The branch serves as ombudsman in handling complaints from employees alleging personal harassment or unfair treatment on the job, and investigates complaints of questionable staffing practices brought to its attention by any source.

Language Training Program Branch

This branch responds to the needs of departments and agencies by providing language training to meet job requirements. It develops and conducts specialized courses in the two official languages in all regions of the country. It also delivers the Commission's Advanced Language Training Program. It advises departments and agencies and provides assistance on language training matters: analysis of needs, development of courses and programs to meet specific needs, program evaluation, testing, and guidance to public servants.



This is the seventy-seventh report that the Public Service Commission (up to 1967 the Civil Service Commission) has had the pleasure of submitting to Parliament. It was in 1908 that Parliament first embarked on a radical reform of hiring and promotion practices in the federal administration, with a view to establishing a public service in which employees would be appointed on the basis of their professional and personal qualifications and not because of their political affiliation or the services they had rendered to a political party or candidate. This reform, which was more clearly defined over the years through successive acts of Parliament, has given Canada a public service characterized by a political impartiality and professionalism that are the envy of many countries.

In this report, the Commission's activities in the second phase of a broad administrative reform project, which began in the fall of 1984 and continued throughout the following year, are discussed in a chapter on "Administrative Reform."

Staffing programs and policies, which meet the needs of the federal Public Service and respect the merit principle, are presented in an overview of "Staffing." This chapter on a major aspect of the Commission's activities at the centre of its statutory authority, touches on areas in which the Commission has identified a need for legislative reform of the *Public Service Employment Act* under which it has operated since 1967.

The increase in the number of appeals and investigations throughout 1985 as a result of increased competition for jobs in a period of restraint is reported in a chapter on "Appeals and Investigations." The consequent demand on the Commission's available resources to process the increased caseload and a number of initiatives taken to resolve complaints are also discussed. Other chapters include a review of activities concerning "Auditing Personnel Management," "Training Public Servants," "Language Training" and "Control Over Internal Resources."

For the achievements described in this report we owe a debt of gratitude to the employees of the Commission for their dedication and professionalism. We are also grateful to the deputy ministers, the Treasury Board Secretariat, departmental managers, personnel administrators and the Public Service bargaining agents for their cooperation during the year. Finally, we wish to express our appreciation to members of Parliament for their support and their help in drawing our attention to a range of issues of interest to the Public Service.



Phase I

In 1979, the Commission began its administrative reform of staffing with a view to delegating staffing authority to departments better adapted to their needs. The Commission thereby recognized the special characteristics of each organization and gave it the authority to take action appropriate to its situation. In late 1984, it further consolidated its plans by implementing the *administrative reform* project (Phase II).

Phase II

In 1985, while continuing to ensure the appointment of the best qualified candidates, the Commission committed itself to pursuing the objectives of administrative reform:

- expediting the staffing process
- eliminating all unnecessary documentation or complications from the staffing process
- ensuring the planning and management of the staffing process in departments
- delegating staffing authority to line managers where possible.

To do this, the Commission took action on three fronts.

First, it undertook a study of the effectiveness of the staffing system in six departments, with their cooperation. Among other things, this study made it possible to identify various factors that affect productivity and the time required to staff a position: the number of candidates, the department in which the position is to be staffed, the area of competition, etc. The Commission also suggested that similar studies be implemented in other departments.

The Commission then initiated a review of staffing regulations, policies, procedures and other principles, basing itself strictly on the provisions and requirements of the *Public Service Employment Act* and its various interpretations by courts and appeal boards. The Commission will thus be able to streamline the staffing system and improve its administration.

In this regard, the administrative reform policy review examined all staffing policies and procedures in light of what is required by law or deemed essential to maintain the application of merit in the Public Service. The result was the division of all Commission staffing policies and procedures into three groups: those to be maintained, those that could be modified, and those to be eliminated.

In making this review, the Commission consulted a special panel of senior departmental managers, the Joint Consultation Committee and the Advisory Committee on Personnel Policy. The measures to be taken as a result of this detailed policy review, begun in early 1985, will be introduced progressively in 1986 and will respond as much as possible to the many recommendations made by the participating departments: Agriculture, Justice, and Consumer and Corporate Affairs.

Thus, changes have already been or will soon be made in the administration of delegated and non-delegated authority. Examples are the simplification of bilingual staffing in the Administrative Support and Operational categories, the amendment of the *Personnel Management Manual* to reduce the documentation required for staffing and the fact that some acting assignments will no longer be seen as appointments within the meaning of the Act but rather as situations covered by the *Financial Administration Act*. The steps taken are expected not only to follow the merit principle, but to be flexible enough to meet specific departmental requirements.

Finally, the Commission, in cooperation with certain departments, initiated a review of their staffing systems. Five departments — Agriculture, Justice, Consumer and Corporate Affairs, Communication and Employment and Immigration — agreed to take part in projects and to study their staffing systems with us to improve their effectiveness. In this way, the Commission seeks to subdelegate more staffing authority to departmental managers, who are most familiar with the requirements of positions to be staffed.

Three teams have completed their studies of administrative reform and made recommendations to date. They specifically mention various areas in which corporate policy should be reviewed in light of the reform undertaken: definition of areas of competition, appointments without competition, documentation required for staffing, selection standards, and selection and assessment tools. The Commission is currently studying these findings within the framework of the internal review that it has undertaken.

In addition, to help organizations interested in undertaking their own internal review, the Commission provided them with information on the work of these teams and planned changes in staffing. To this end, the Commission has started publishing a newsletter entitled *Administrative Reform* that regularly reports on the progress of studies launched by departments, and also held meetings to inform staffing officers of the reforms to be implemented.

The Commission thus gave administrative reform a sharper focus in 1985. It expects substantial improvements in the general administration of staffing in the coming year, thanks to positive reaction throughout the Public Service and departmental cooperation.



One of the Commission's main statutory responsibilities is the provision of services to staff positions in the federal Public Service according to relevant sections of the *Public Service Employment Act* and *Regulations*. In 1985, the Commission took into account four factors that influence these responsibilities. The first is a clearly perceived requirement for a staffing system responsive to today's challenges. The second is an equally clear responsibility on the Commission's part to develop an appropriate response in support of the government's policy of workforce adjustment. Third is the maintenance and improvement of current programs within the Commission, programs that affect the working lives of thousands of public servants. Finally, there is the Commission's strong support of measures to ensure equitable representation in the Public Service of women, native people, disabled people and visible minorities.

Staffing activities this year have been guided by the Commission's overall commitment to achieving these four factors, as outlined in order below.

Responsive Staffing

Throughout 1985, the Commission, mindful that restraint in the allocation and management of government resources has affected personnel administration, continued to explore the scope of possible changes to the *Public Service Employment Act* and *Regulations*. Many of these proposed changes have as a goal the simplification of the staffing process to make it more accessible to line managers, while respecting the basic principles of merit and equity.

Another Commission objective is to revise the existing *Public Service Employment Regulations*. Initially, the Commission simplified one major regulatory area dealing with acting appointments by instituting new procedures to govern situations where an employee has been asked to assume temporarily the duties of another position. After a process of full and open consultation with representatives of collective bargaining agents and departmental managers, the Commission has decided to eliminate Regulation 25 on acting appointments as of April 1, 1986. The regulations will also be modified to conform to Federal Court decisions on the right of appeal and the appropriate form of notice of appointments.

Exclusion orders

The *Public Service Employment Act* permits the Commission to exclude positions or groups of positions from the application of all or a part of the Act when the Commission determines that it is neither practicable nor in the best interest of the Public Service to apply the legislation. This year, in consultation with representatives of collective bargaining agents, the Commission approved a number of departmental requests for renewed or new exclusion approval orders. The requests included renewed orders to permit the employment of women in specified positions in correctional institutions for male inmates, the employment of research assistants at Canada's three military colleges operated by the Department of National Defence, and to permit the Department of External Affairs to hire certain persons for a period of less than six months. A complete list of all personal and group exclusions is included in Tables E and F.

In 1985, the Commission made major revisions to the guidelines departments use to request such exclusion approval orders. The revision focused on the appropriate level of mandatory consultation between management and employee representatives, and formal consultation with the Canadian Human Rights Commission on policies for the inclusion of underrepresented groups. Another important change to the process was the institution of a formal monitoring system to ensure the correct application of exclusion approval orders. This system will complement existing audit of the staffing function.

Delegation
The *Public Service Employment Act* provides for delegating to deputy heads the authority to staff positions both to and within the Public Service. The Commission has delegated over 98% of all appointment activities to departments, and this year continued to implement the new framework for delegation discussed in earlier annual reports.

New delegation arrangements were made for four departments. Of these delegation instruments, one, for the Department of National Health and Welfare, has incorporated special processes to recruit hospital and community health personnel and to make special provisions for the recruitment of medical personnel in the Northwest Territories. Three additional departments received modifications to their existing instruments of delegation, resulting in the granting of additional authority to meet special needs. Staffing authority was delegated for the first time to the four agencies listed in Table G.

Leaves of absence for political partisanship
Under section 32 of the *Public Service Employment Act*, a public servant seeking to be a candidate in a federal, provincial or territorial election must apply to the Public Service Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, it is convinced that "the usefulness to the Public Service of the employee in the position he then occupies would not be impaired by reason of his having been a candidate for election."

In 1985, the Commission received fifteen requests for leave under section 32 of the Act, all from prospective candidates to provincial or territorial elections. With one exception, all requests were granted.

Revocation of appointments
Revocation of appointments can occur under the Act:

- under section 6—if the appointment was made under delegated authority and the Commission is of the opinion that the person appointed does not possess the necessary qualifications to perform the duties of the position, or if the appointment contravened the terms and conditions under which the department received its authority. However, if the appointment was from within the Public Service a board of inquiry would be charged with recommending the revocation;
- under section 21—if an appeal against an appointment has been allowed;
- under section 41—if following an investigation a public servant is found to have been involved in a fraudulent practice.

In 1985, 8 appointments were revoked, 5 under section 6 and 3 under section 21.

Workforce Adjustment

Appointment trends and issues
The Commission received 31 064 applications for employment during 1985, including post-secondary recruitment and Foreign Service applications, but excluding those for the Management Category. In 1985 the total number of appointments rose 2.4% to 85 983 from 84 002 in 1984. Appointments from outside the Public Service to both term and indeterminate positions increased slightly to 11 406 from 11 028 in 1984, an increase of 3.4%. The total number of appointments for an indeterminate period increased to 38 549 from 37 387 in 1984, an increase of 3.1%, and appointments for specified periods of time increased to 47 430 from 46 595 in 1984, an increase of 1.8%.

The number of appointments without competition rose to 40 492, or 47% of all appointments. Over half of this total represents reappointments of term employees to the same position before the expiry of the term. An additional one-quarter were lateral transfers. Fewer than 10% were reclassifications.

Effect on staffing
The Treasury Board's policy of workforce adjustment has resulted in a significant increase in activity of the Commission's Priority Administration System. The *Public Service Employment Act* provides a *statutory* priority for the appointment of employees returning from leave of absence, certain ministerial staff, and employees who have been laid off. Such priority status entitles these persons, in preference to all other candidates, to be considered for appointment without competition to any position for which the Commission considers them qualified.

The Commission has also established an *administrative* priority that grants similar rights to employees declared surplus to requirements, and another form of administrative priority status to those who have been downgraded or have had to change location because their spouses have changed jobs. Employees with an *administrative* priority are considered for appointment after those with a *statutory* priority. The Commission's Priority Administration System ensures that before proceeding to the normal staffing processes, departments give due consideration to employees with a priority who, in the opinion of the Commission, meet the basic requirements of the position being filled or who, in the case of surplus and laid-off persons, can be retrained.

As evidence of the scope of the Commission's activities and the number of people involved in the Priority Administration System, the number of surplus employees entering the System increased 42% over that of last year. Of the 3 962 people who entered the system with priority status in 1985, 2 472 had administrative priority as surplus employees. Some 1 189 of the 3 962 were reappointed to new positions as of December 31, 1985, and 560 persons chose not to exercise their right to

Employees entitled to priority status

Reason	Right to priority		
	Exercised	Not exercised	**Total**
Leave of absence - returnees/replacements	451	29	**480**
Ministerial staff	2	1	**3**
Lay-offs[a]			
• reorganization	270	113	**383**
• privatization	109	75	**184**
• decentralization	8	8	**16**
Surplus[b]			
• reorganization	1 688	281	**1 969**
• privatization	55	22	**77**
• decentralization	53	1	**54**
Unsuccessful language training	13	—	**13**
• Reinstatement[c]	186	5	**191**
Relocation of spouse	567	25	**592**
Total[d]	**3 402**	**560**	**3 962**

[a] Of the 583 persons laid off, 184 were privatized with a job offer and 89 employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date.

[b] In 1985, 372 employees who were entitled to priority status because their position had been declared surplus were laid off during the year. In this table, they are included under lay-offs.

[c] Refers to surplus or laid-off persons who accepted lower level positions and were given an administrative priority for one year to be considered for positions at their previous group and level.

[d] The members of the Management Category who became entitled to priority status during 1984 are not included in the totals.

priority. The remainder will be considered for Public Service jobs for the duration of their entitlement (see Table A). Following consultations between the Treasury Board Secretariat and collective bargaining agents, the period of notification of surplus status in instances of workforce adjustment was lengthened to allow more time for the consideration of priority placements.

The Commission is also responsible for marketing all priority employees to departments, and for counselling surplus employees and laid-off persons. The Commission assists departments in developing internal redeployment processes and monitors departmental compliance to the workforce adjustment policy with respect to appointments. The Priority Administration System is operated by each of the Commission's regional offices, with responsibility at headquarters to oversee the effectiveness and efficiency of the system.

To assist in the reappointment of surplus and laid-off employees, the Commission, in conjunction with the Treasury Board, briefed line managers and senior personnel administrators in all major centres across Canada on the revised Treasury Board policy on workforce adjustment. The Commission distributed an information booklet to all surplus and laid-off employees to respond to questions concerning alternate employment opportunities, financial matters, and how best to prepare for employment interviews. The Commission has also developed a counselling course for managers and personnel administrators specifically directed to the needs of persons affected by workforce adjustment. Finally, the Commission and the Treasury Board Secretariat officials developed a seminar on workforce adjustment that provides managers with alternative, equitable means of carrying out reductions with as few lay-offs as possible.

Activities in 1985

The efficient, effective delivery of staffing services remained the Commission's main activity in 1985. This aspect of the Commission's work, as previously mentioned, includes the maintenance

and improvement of a number of ongoing programs that can have a direct effect on the working environment, morale, and productivity of thousands of public servants. The administration of these programs constitutes a large part of the Commission's mandate, and the associated activities are grouped below under six sections: Branch Integration, Post-Secondary Recruitment and Employment, Selection Standards and Testing, Human Resources Planning, Staffing of Bilingual Positions, and Management Category Programs.

Branch integration

During 1985 the staffing functions previously carried out in the Management Category Programs Branch and the Staffing Programs Branch were integrated into one branch. Consequently, the responsibilities for the staffing function, including those related to resourcing the Management Category, now rest with one organization. This integration, however, is not merely an internal action. Branch integration responds to the need to improve the coordination of the delivery of staffing services to all the Commission's clients.

For a number of years the Commission has recognized the important role that both departmental management and representatives of the collective bargaining agents must play in respecting the merit principle. The consolidation of Staffing and Management Category Programs will ensure improved and more focused consultation between the staff and official sides of the Joint Consultation Committee[1] and between the representatives of departmental management and the Treasury Board Secretariat who sit on the Advisory Committee on Personnel Policy[2].

Post-secondary recruitment and employment

Even in a time of restraint, the Public Service must continue to attract new employees. Although proportionately fewer opportunities exist now than a decade ago, this has not deterred young Canadians from applying for employment. The Commission's post-secondary recruitment programs are an important part of this process. This year, there was an overall increase in the total number of post-secondary appointments over that of 1984, despite some reductions in the Career-Oriented Summer Employment Program (COSEP) and the Administrative Trainee program.

In 1985, 994 university graduates were appointed, an increase of 31.4% over 1984. Community college and CEGEP graduate appointments totalled 282, an increase of 48.4%.

In 1985, 6 434 students were hired under COSEP, a decrease of 14.6% compared with 1984. The recruitment and referral responsibilities for this program were carried out by the Department of Employment and Immigration under delegated authority from the Commission.

As a result of a Treasury Board decision in 1984 to provide increased employment opportunities for cooperative education students, 2 413 of these students were appointed in 1985 compared with 797 in 1984, an increase of 302.8%. The number of institutions with work-study programs is also increasing and in 1985, students were hired from 49 post-secondary institutions throughout the country.

Fifty-eight persons were appointed as administrative trainees, compared with 96 in 1984. Of these, 28 were recruited from universities and 30 were selected through departmental competitions.

Selection standards and testing

The Commission is responsible for the selection standards issued for each occupational group in the Public Service. These standards set out basic guidelines followed by departments and agencies in determining the qualifications they are looking for and assessing the qualifications of individuals. During 1985, the Commission worked with personnel administrators and managerial and union representatives to review these standards to ensure that they are "user-friendly" for those who must apply them on a day-to-day basis, and sufficiently flexible to permit the use of up-to-date personnel assessment techniques.

In 1985, some 50 000 Public Service Commission occupational tests were administered throughout the Public Service. In response to increased demand, the time spent on advice and assistance to departments more than doubled, with a focus on developing tests for specific competitions and on meeting particular staffing objectives.

In 1985, a number of activities were undertaken in delegation of second language testing to give departments greater autonomy in managing their human resources. Upon request from departments, the Commission reviewed and monitored evaluations by departmental assessors to ensure quality assessments. The Commission also initiated the development of a system it now operates for regular monitoring of evaluations in departments.

At present, 36 departments and the Office of the Auditor General have implemented delegated authority for reading and writing tests. As for the assessment of listening and speaking abilities, 10 departments have implemented delegation in one or more regions, while 12 departments are in the process of implementing delegation in one or more regions. Two additional departments (the Federal Court of Canada and the Tax Court of Canada) received delegated authority to assess second language skills this year.

---

[1] Representatives of the certified bargaining agents in the Public Service and representatives of departmental management.

[2] Representatives of departmental management and the central agencies.

Human resources planning

In 1985, the Commission provided support services to departments and agencies for human resources planning, including affirmative action. Analytical support was provided to the Treasury Board for the review of affirmative action and multi-year human resource plans, particularly in areas with implications for Commission programs. Provision and interpretation of data from central information systems and labour market sources continued to be an important service to departments. In this context, the Commission produced information on the availability of disabled persons and francophones in the labour force and began research into data sources for a document on visible minorities. Forecasting, monitoring and control techniques were the focus of developmental work on human resources planning tools for departments.

Staffing bilingual positions

In 1985, appointments to bilingual positions increased from 17 602 in 1984 to 18 267, 61.4% of which were indeterminate appointments. Of all appointments during the year, these bilingual appointments constitute 21.2% of the hiring activities or mobility (promotions, transfers etc.), practically the same proportion as in 1984.

Indeterminate appointments are divided into two types: imperative and non-imperative. Imperative staffing means that candidates must meet the specific bilingual requirements of the position immediately. It is in fact the strict application of the merit principle stated in the *Public Service Employment Act*. Non-imperative staffing means that candidates are given time to meet the language requirements of their position in certain circumstances. This makes it possible to overcome difficulties in finding bilingual people in some employment fields and regions of Canada.

In 1985 imperative staffing was used for 44% of indeterminate appointments to bilingual positions, compared with 42.7% in 1984. Movement towards the full application of the Act in the staffing of bilingual positions was more pronounced this year.

Concerned by the increase in imperative staffing, employee unions asked the Treasury Board Secretariat for an inquiry to ensure that criteria governing the type of staffing used were still being followed and that this type of staffing was properly applied. A joint taskforce of the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission was thus given a mandate to review a sampling of bilingual staffing actions in the National Capital Region for a six-month period.

The study showed that imperative staffing was unnecessary in 10% of the cases, while 20% of non-imperative staffing actions met criteria for imperative staffing. The taskforce also noted that not all positions correctly identified as bilingual impose the same requirements on the incumbents. The language requirements of positions that are or might reasonably be bilingual imperative are stricter, especially for proficiency and use. Managers seem to be chiefly concerned with the pool from which they can obtain necessary human resources.

In 1985 the number of qualified bilingual appointees to bilingual indeterminate positions increased by more than 5.0% compared with 1984. A mere 13.9% of appointees to bilingual positions were appointed under the *Official Languages Exclusion Approval Order*. This explains why only 1 166 appointees to bilingual positions were required to take language training courses and 393 were exempted from the obligation to become bilingual in order to occupy their positions. These constitute a decrease of 262 cases compared with 1984.

Francophones accounted for 26.8% of the 393 people exempted; anglophones 73.2% (a decrease of 2.2% from 1984.) Of the 1 166 persons excluded at the time of appointment, francophones represented 17.6% and anglophones 82.4%.

As part of the administrative reform now underway, the Public Service Commission has delegated authority to departments to define the minimum language standard (level "A") for positions in the Administrative Support and Operational categories. Furthermore, it is no longer necessary to obtain the Commission's approval to establish such requirements for bilingual positions whose incumbents must provide service to the public or assume supervisory duties, as long as these requirements remain compatible with the *Second Language Selection Standard*[1].

Participation of both language groups

In 1985, 58 877 anglophones and 26 569 francophones were appointed to and within the federal Public Service. Francophones accounted for 30.9% of all appointments, and 46.8% (12 448) were appointed to bilingual positions compared with 9.8% (5 768) of anglophones.

The decline in number and percentage of francophone employees who have left the Public Service since the beginning of the 1980s, voluntarily (resignation, early retirement...) or not (retirement, illness, death, termination of employment...), continued in 1985. This explains why anglophones accounted for 72.2% and francophones 27.8% of the global participation by language groups in the Public Service at the end of the year.

Regarding the equitable participation of both language communities, the substantial increase in the number of anglophones appointed this year from outside the federal Public Service in Quebec deserves particular mention. Province-wide, except for the National Capital Region, the proportion of anglophone recruits increased from 5.6% to 8.9%. In Montreal, the increase was 11.2%. The trend noted last year toward greater francophone participation in New Brunswick and northern and eastern Ontario continued in 1985, despite restrictions in hiring.

[1] Provides the means to determine the linguistic requirements of bilingual positions and the level of second language proficiency required.

A new labour market data inventory (by employment field, occupational group and sub-group)[1] will enable departments and agencies to plan their francophone and anglophone recruitment programs more effectively. This is but one of the human resource planning documents published during the year by the Staffing and Management Category Programs.

Management Category programs

During 1985, the Management Category Programs responded to government initiatives to streamline and rationalize a wide range of departmental programs. For their part, deputy heads focused increasingly on the careful deployment of their management resources, and many senior managers and executives have had to reassess their personal career plans and consider lateral rather than promotional moves.

This year, deputy ministers were asked to consult with the Commission prior to redeploying staff within their departments. This temporary departure from normal practice was necessary because of adjustments approved by the Treasury Board for the Management Category Voluntary Early Retirement Program and other workforce adjustments affecting the category.

The Management Category has two occupational groups: Executive (EX), with levels ranging from 1 to 5, and Senior Management (SM). Compared with 4 291 in 1984, there were 4 400 members in the category at year end. This increase can be accounted for in large part by the conversion of a number of foreign service officers to the Management Category. The distribution of the major types of appointment by level within the Management Category for 1985 is given in Table B.

Brokerage and counselling

Brokerage is the planned interdepartmental deployment of executives and senior managers with high potential who require developmental experience, or are experiencing temporary employment difficulties not necessarily attributable to performance. This process involves the counselling of senior managers and executives and matching them with job possibilities in other departments. Brokerage activity took on added significance in 1985 due to the limited career opportunities during this period of restraint and the streamlining of certain departmental programs. The government's early retirement program increased counselling activity in the Management Category Programs. All counsellors received training in career counselling to better serve clients contemplating early retirement and career moves.

International assignments

The objectives of the Commission's international programs, managed with the Department of External Affairs, are to improve the representation of Canadians in international organizations and to increase the number of exchanges between the Canadian Public Service and foreign governments. Assignments to international organizations ensure that Canada plays an important role in the work of the world's multicultural agencies. Exchanges with other governments also facilitate the transfer of knowledge and technology. During 1985, 43 Canadians were placed in international organizations.

Of the 6 most senior positions Canadians obtained in international organizations, 3 were won by women. In addition, 16 Canadian public servants were assigned to other governments and 12 foreign visitors took up assignments in the Canadian Public Service.

[1] *Francophone and Anglophone Representation in the Labour Market for Occupations Corresponding to Federal Public Service Employment: Officer Categories*. Ottawa: PSC, 1985.

Management Category appointments

Management Category level	Appointments to the Management Category	Promotions	Lateral transfers or deployments[a]
EX-5	3	13	12
EX-4	5	33	19
EX-3	7	39	46
EX-2	15	161	62
EX-1	66	92	96
SM	206		233
Total	**302**	**338**	**468**

[a] Exludes reappointments, downward transfers or demotions

Career assignments
The Career Assignment Program (CAP), administered by the Commission on behalf of the Treasury Board, continues to be one of the most effective means for departments to identify and develop individuals with senior management potential. The program assesses the potential of candidates to perform at senior management levels. Those selected enter a program of education, counselling and planned work assignments. Traditionally, invitations are also extended to organizations outside federal jurisdictions and, since its establishment in 1968, CAP has accommodated 93 individuals from this group of organizations.

This year, of the 62 new participants in the program, 21 completed the course in western Canada. The western Canada program was introduced in 1984 on a pilot basis in response to interest expressed by federal, provincial and territorial government representatives. To fully assess the need for a decentralized regional program, a second course in western Canada will proceed in 1986. The Career Assignment Program also offers developmental courses in Quebec City, the United Kingdom, France and Belgium. In 1985, two employees were selected to attend the Canada–United Kingdom Exchange Program in London and one employee was selected to attend the *École nationale d'administration* in Paris. Three management trainees came from that institution on short-term work assignments to Canada.

Interchange Canada
The Interchange Canada program is administered by the Commission on behalf of the Treasury Board. Program officials negotiate and arrange exchanges between senior officers, managers and professionals from the Public Service and their counterparts from the business/industry sectors, academic institutions, provincial, territorial and local governments, and non-profit organizations. The primary objective of the program is to strengthen understanding and cooperation between the federal government and all sectors of the Canadian economy. As of December 31, 1985, there were 165 participants on assignment, of whom 55% were from organizations outside the federal public sector on assignment to the Public Service. During 1985, measures were taken to increase the regional use of the program among federal government departments and to expand media coverage. Additional emphasis was also placed on increasing the participation of Canadian business.

Women's career counselling and referral
The Women's Career Counselling and Referral Bureau, established in November 1983, provides career counselling across Canada to women one and two levels below the Management Category and to women at other levels with a demonstrated potential to enter the Management Category. The process of integrating Staffing and Management Category programs has resulted in closer links between the Bureau, its clients and Management Category Programs.

After two years in operation, the bureau has met with 1 565 women. Of the 119 it has referred to the Management Category Resourcing Portfolios to be considered for senior management positions, 54 have been appointed to the Management Category. The Bureau has 220 women listed in its inventory who are ready for developmental opportunities. These women are referred to departments and agencies to broaden their work experience and thus equip them to compete for senior management positions. To date, 180 women have received developmental assignments.

Equitable Participation

Women
In addition to the services provided by the Women's Career Counselling and Referral Bureau, the Commission administers a number of programs to ensure the equitable participation of women in the Public Service.

Career development is an essential element of affirmative action strategy to increase the representation of women in the Management Category. In 1985, 41.3% of the participants of the Career Assignment Program were women. As well, 12 women public servants have assignments in other sectors of the economy through the Interchange Canada program. Formal management training was taken by 42 women in the occupational level immediately below the Management Category. In the past year, 50 women were deployed to other jobs within this category, which helped them improve their managerial skills and experience.

Through joint efforts of the Commission and departments, the representation of women in the Management Category increased from 7.0% in 1984 to 7.8% in 1985. Since the five-year affirmative action program began in 1983, 75% of the numerical objective for the representation of women in the Management Category by 1988 has been achieved. In addition, there has been an important shift in the distribution of women in the Senior Management and Executive groups. In March 1983, 80 women were at the senior management level and 100 women at executive levels. At the end of 1985, 180 of the Management Category's population of women were SMs and 162 were EXs. In relative and real terms, the number of women potentially qualified to reach EX levels has significantly increased.

The Women's Programs Centre, established in 1983 to encourage the career development of women public servants and to support affirmative action, is open to all women public servants and women interested in working in the Public Service. It publishes and distributes a variety of reference materials, career brochures and bibliographies. The centre has delivered a highly successful Career Advancement Seminar for Women Public Servants to 600 women in the National Capital Region, to 2 000 women in other regions, and provided training and support to more than 30 departments that planned in-house delivery of the seminar.

Disabled people

Two Commission programs contribute to the government's long-term goal of establishing a Public Service workforce representative of the Canadian disabled population. Since 1981, the International Year of Disabled Persons, disabled Canadians ready for jobs have been recruited, marketed and appointed to federal positions through the Program of Services to Disabled People. As a result of the 1983 Treasury Board announcement of the service-wide implementation of affirmative action, the Access Program for Disabled People has provided on-the-job training for the disabled people who lack work experience. Some 2 083 disabled Canadians ready for jobs have secured employment in the Public Service of Canada since 1981, and since October 1983, 367 disabled individuals have obtained appointments with on-the-job training through the Access Program for Disabled People.

Appointments through the Program of Services to Disabled People and the Access Program for Disabled People ranged from data entry operators, clerk-typist receptionists, and case documentation clerks to computer programmers, physical scientists, and collection officers. Table C illustrates appointments through the Program of Services to Disabled People; Table D illustrates appointments with training on the job and post-training appointments through the Access Program for Disabled People.

The enthusiasm demonstrated by those who saw the 1984 display of technical aids in western and central Canada was repeated in the Atlantic Canada showcase in St. John's, Charlottetown, Halifax and Moncton in late 1985. Many of the over 700 people attending from both private and public sectors had never seen a number of the devices displayed for use by persons with vision, hearing, mobility and/or motor coordination impairments.

The Commission continued to lend, free of charge, technical aids for those trained on the job through the Access Program for Disabled People. These aids included talking micro-computers, closed circuit television reading systems, automatic telephone dialers and related devices for use by hearing-impaired telephone users.

To provide for equity of assessment the Commission offers a consultation service to departments on the use and modification of Commission and departmental tests for disabled candidates. When providing advice and assistance on testing, a case-by-case approach is used for each disabled person. As well, a total of 13 tests has been produced in alternate formats (Braille, large print and audiotape) for visually-impaired candidates.

C Program of services to disabled people

	Type of employment			Geographic location		
Level	Term[a]	Indeterminate	**Total**	NCR	Other	**Total**
Officer	46	21	**67**	32	35	**67**
Support/ Operational	272	30	**302**	242	60	**302**
Total	**318**	**51**	**369**	**274**	**95**	**369**

[a] Includes appointments for terms of under six months.

D Access program for disabled people

Level	Appointments with training on the job			Post-training appointments				
	National Capital Region	Other	**Total**	National Capital Region	Other	Term	Indeterminate	**Total**
Officer	21	42	**63**[a]	11	13	22	2	**24**
Support/ Operational	18	75	**93**[b]	5	29	28	6	**34**
Total	**39**	**117**	**156**	**16**	**42**	**50**	**8**	**58**

[a] Of the 63 persons appointed to officer-level training positions during the year, 24 had received post-training appointments by the end of the year (see post-training appointments), 30 were still on training, 6 were laid off due to a lack of departmental resources, and 3 had resigned from the training position.

[b] Of the 93 persons appointed to support/operational training positions during the year, 34 had received post-training appointments by the end of the year (see post-training appointments), 47 were still on training, 8 were laid off due to a lack of departmental resources or because the trainee was unsuccessful in training, and 4 had resigned from their training position.

Indigenous people

The Commission operates programs designed to encourage the employment and development of indigenous people in the Public Service. Specific programs include the Office of Native Employment, the Northern Careers Program, and the National Indigenous Development Program. The Canada Career Opportunities Program, a special initiative for indigenous people in the Province of Manitoba, is operated jointly by the Commission and the Department of Regional Industrial Expansion.

The Office of Native Employment (ONE) assists departments in recruiting indigenous people at all levels. In the National Capital Region, ONE program officers are supporting departmental efforts to realize affirmative action objectives by referring qualified indigenous people for consideration for job opportunities. Native employment coordinators, located in all regions across Canada, recruit and refer indigenous candidates to competitions, by ensuring that adequate numbers of qualified indigenous people are assessed and their applications for employment retained in active inventories. In addition, most regions hold a number of career fairs where indigenous students are informed of the qualifications needed for the types of career opportunities available in the Public Service.

The Commission operates three programs to provide development opportunities for indigenous people interested in joining the Public Service or in career development. The Northern Careers Program offers development opportunities for indigenous people in the Yukon and Northwest Territories, with on-the-job training for responsible positions in the northern operations of federal departments. Services are provided through the Commission's regional offices in Whitehorse, Yellowknife and Frobisher Bay.

Almost 450 northern indigenous people have been recruited to the Northern Careers Program since its inception in 1975. The program includes training in the Public Service as well as in native organizations and territorial governments. In addition, a limited number of participants are assisted in completing the final two years of post-secondary education if their degree or diploma is a requirement for employment in the Public Service. At the end of 1985, 51 participants were in the program, and 21 graduated during the year. The program's person-years and budget permit the development of approximately 90 participants per year.

As a special affirmative action initiative, the Commission launched the National Indigenous Development Program in 1983, to increase the number of indigenous people in management and advisory positions in the Public Service. Participants are placed on assignment in departments across Canada to acquire the skills required for a position through a combination of on-the-job training and formal education.

Approximately 1 600 applications have been received, of which over 950 have been assessed and are contained in an inventory for referral for development opportunities in departments. A total of 105 placements has been made in 32 departments in 27 centres across Canada; 7 participants graduated from the program and have been appointed to substantive positions in departments.

The Canada Career Opportunities Program, launched in 1984 under the Canada/Manitoba Northern Development Agreement, recruits and trains Manitoban status and non-status Indians, Métis and Inuit for technical careers in the Public Service. The program is funded and administered by the Department of Regional Industrial Expansion and by the Commission. Participants are hired initially as term employees in the Department of Regional Industrial Expansion, and become indeterminate employees of the department that provided their training once it is complete.

During 1985, 23 native trainees were recruited. Three had begun their training in 1984 and began advanced instruction this year with Environment Canada. Other trainees were recruited for eventual indeterminate appointments with Environment Canada, Transport Canada, and Health and Welfare Canada. Negotiations are underway to expand the program to other departments.

Visible minorities

The Commission's programs for the equitable employment of Canadians of all races, colours or nationalities are not new. The Black Employment Program, operated by the Commission in Nova Scotia, was the first employment-oriented program in the Public Service to serve a visible minority community. The Commission played an important supporting role in the deliberations that led to the Treasury Board decision in 1985 to expand the affirmative action approach to include visible minorities.

To ensure the equitable participation of members of visible minority groups within the Public Service, in September 1985 the Treasury Board asked the Commission to implement a number of special measures, as follows:

- revision of the application-for-employment form for the Public Service to allow members of visible minority groups to identify themselves
- revision of the Commission's automated data systems to allow members of visible minority groups to be monitored throughout the recruitment, referral and appointment processes
- development of estimates of availability of qualified members of visible minority groups in the labour market to assist Public Service managers in establishing targets for hiring members of these groups
- incorporation of a special section on visible minorities in training courses for Public Service managers
- development of a training module to provide newly recruited members of visible minority groups with an orientation to the Public Service of Canada
- contribution of funds, in cooperation with the Department of the Secretary of State, for a study by the Association of Universities and Colleges of Canada to update Canadian educational equivalencies of certain foreign university degrees for which equivalencies have been difficult to establish.

The Commission acts as an observer at meetings of the recently established external Advisory Committee on Visible Minorities, a body that provides advice to the President of the Treasury Board.

The Commission has been operating the Black Employment Program in Nova Scotia since 1973 as an equal opportunity initiative within the Public Service to employ black people, who constitute approximately 3.5% of the population of Nova Scotia. As of December 31, 1985, 98 black persons were in active status in the Nova Scotia District inventory, accounting for 6.1% of the total inventory, compared with 105 (6.8%) in 1984. The heaviest concentration of black people was in the administrative support areas.

The 55 black persons referred for officer level positions in 1985 constituted 9.3% of all referrals made in Nova Scotia throughout the year. This volume of referrals for 1985 is lower than that of 1984, primarily due to the effect of government restraint on departments, which resulted in a decline in the volume of staffing for Nova Scotia. Of the 33 referrals of black persons in 1985, 8 qualified and 6 were ultimately appointed. In addition, Department of Employment and Immigration data indicates that approximately 220 black persons were appointed in Nova Scotia to administrative support and operational positions throughout the year, compared with 200 in 1984.

In 1985, the Commission distributed career information packages and conducted 10 career workshops in 3 locations for approximately 100 black persons.

Group exclusions

Section 39 of the Act authorizes the Commission to exclude from provisions of the Act any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the Act or any of its provisions. Any decision of this type, or revocation, must be approved by the Governor in Council. The following exclusions were made in 1985.

Order-in-Council N° 1042, effective March 28, 1985

This order approves the exclusion from the provisions of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or more specified periods of less than 6 months in the aggregate during any consecutive 12 month period by the Department of Public Works in the Technical, Operational, and Administrative Support categories in the Architecture and Town Planning, and Engineering and Land Survey groups of the Scientific and Professional category during the period beginning on April 1, 1985 and ending on March 31, 1987.

Order-in-Council N° 1043, effective March 28, 1985

This order approves the exclusion from the provisions of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or more specified periods of less than 6 months in the aggregate during any consecutive 12 month period by the Department of External Affairs in the Administrative Services, Financial Administration, Information Services, Program Administration, Purchasing and Supply, Clerical and Regulatory, Communications, Data Processing, Secretarial, Stenographic and Typing, General Labour and Trades, General Services, General Technical, Social Science Support, Organization and Methods, and Personnel Administration groups during the period beginning on April 1, 1985 and ending on March 31, 1987.

Order-in-Council N° 1044, effective March 28, 1985

This order facilitates the appointment for an indeterminate period of certain term employees employed in the Public Service for five years or more by

a) approving the exclusion of persons from the operation of paragraph 21(b) of the *Public Service Employment Act* relating to appeals; and

b) approving the exclusion of the positions to which such employees will be appointed for an indeterminate period from the operation of section 18 of that Act respecting appointments from an eligible list, and from the operation of subsections 29(3), 30(1) and (2) and 37(3) and (4) of the same Act respecting leave of absence, lay-off, and minister's staff priorities.

Order-in-Council N° 1764, effective May 30, 1985

This order approves the exclusion, during the period beginning on June 1, 1985 and ending on March 31, 1987 of 20 positions in the Correctional group, Living Unit subgroup, from the operation of subsection 12(2) of the *Public Service Employment Act* insofar as it prohibits discrimination by reason of sex.

Order-in-Council N° 1765, effective May 30, 1985

This order approves the exclusion during the period beginning on June 1, 1985 and ending on March 31, 1987 of 150 positions in the Correctional group, Custodial subgroup, from the operation of subsection 12(2) of the *Public Service Employment Act* insofar as it prohibits discrimination by reason of sex.

Order-in-Council N° 1998, effective June 20, 1985

This order provides for the exclusion from the provisions of the *Public Service Employment Act* of 43 positions in the Department of National Defence and of persons employed as research assistants in such positions at Canadian Military Colleges of the department during the period beginning on July 1, 1985 and ending on December 31, 1986.

Order-in-Council N° 2298, effective July 24, 1985

This order facilitates the appointment for an indeterminate period of certain term employees employed in the Public Service for five years or more by

a) approving the exclusion of persons from the operation of paragraph 21(b) of the *Public Service Employment Act* relating to appeals; and

b) approving the exclusion of the positions to which such employees will be appointed for an indeterminate period from the operation of section 18 of that Act respecting appointments from eligible lists, and from the operation of subsections 29(3), 30(1), and (2) and 37(3) and (4) of the same Act respecting leave of absence, lay-off, and minister's staff priorities.

Order-in-Council N° 3612, effective December 12, 1985
This order facilitates the appointment for an indeterminate period of certain term employees employed in the Public Service for five years or more by

a) approving the exclusion of persons from the operation of paragraph 21(b) of the *Public Service Employment Act* relating to appeals; and

b) approving the exclusion of the positions to which such employees will be appointed for an indeterminate period from the operation of section 18 of that Act respecting appointments from eligible lists, and from the operation of subsections 29(3), 30(1) and (2) and 37(3) and (4) of the same Act respecting leave of absence, lay-off, and minister's staff priorities.

Order-in-Council N° 3730, effective December 19, 1985
This order approves the exclusion from the provisions of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or more specified periods of less than 6 months in the aggregate during any period of 12 consecutive months by the Department of National Defence during the period beginning on January 1, 1986 and ending on December 31, 1987.



Personal exclusions

In addition to the general exclusions, 28 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in exclusion approval orders. An exclusion approval is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the Act or not.

Order-in-Council Number	Duration	Name	Title
8	1985-01-08/ 1985-03-31	John MacKay	Special Adviser to the Minister of Public Works
12	1985-01-08/ 1986-01-08	Huguette Labelle	Associate Secretary to the Cabinet and Deputy Clerk of the Privy Council
17	1985-01-08/ 1986-01-08	Jaffray Wilkins	Federal Economic Development Coordinator (Nova Scotia)
24	1985-01-08/ 1986-01-08	William Bruce Brittain	Executive Director, Appeals and Investigations Branch, Public Service Commission
26	1985-04-01/ 1985-06-30	Jean Edmonds	Special Adviser to the Minister of Regional Industrial Expansion
28	1985-01-08/ 1985-03-31	Louis Berlinguet	Special Adviser to the Minister of State for Science and Technology
31	1985-01-08/ 1986-01-08	Janet Smith	Associate Deputy Minister of Transport

Order-in-Council Number	Duration	Name	Title
33	1985-04-01/ 1986-04-01	Georgina Wyman	Associate Deputy Minister of Regional Industrial Expansion
35	1985-02-18/ 1989-02-18	Pierre O. Perron	Associate Deputy Minister of Energy, Mines and Resources
37	1985-04-01/ 1986-04-01	Pierre Gravelle	Associate Secretary to the Treasury Board
39	1985-03-04/ 1989-03-04	Jean-Claude Mercier	Associate Deputy Minister (Forestry), Agriculture Canada
438	1985-02-07/ 1986-02-07	Norman Moyer	Executive Director of the Canadian Industrial Renewal Board
446	1985-02-20/ 1986-02-20	Frederic R. Drummie	Associate Deputy Minister of Indian Affairs and Northern Development
1605	1985-04-21/ 1986-04-21	Bernard Drabble	Associate Deputy Minister of Finance
1607	1985-05-02/ 1986-05-02	Patrick Reid	Commissioner General, Expo '86
1609	1985-07-01/ 1985-07-12	Jean Edmonds	Special Adviser to the Minister of Regional Industrial Expansion
1678	1985-05-16/ 1986-05-16	Dr. Jean Sutherland Boggs, Q.C.	Special Adviser to the Minister of Communications
2175	1985-07-03/ 1986-07-03	Arthur Kroeger	Special Adviser to the Secretary to the Cabinet
2177	1985-08-01/ 1986-08-01	Maureen Law	Associate Deputy Minister, Department of National Health and Welfare
2583	1985-09-16/ 1986-09-16	George Post	Associate Secretary to the Cabinet and Deputy Clerk of the Privy Council
2592	1985-08-15/ 1986-08-15	Gordon Ritchie	Federal Economic Development Coordinator (Ontario)
2599	1985-08-15/ 1986-08-15	Jacques Gérin	Associate Deputy Minister, (Northern Development), Department of Indian and Northern Development

Order-in-Council Number	Duration	Name	Title
2821[a]	1985-09-03	Paul Bonavia	Correspondence and Project Officer, Social Services Branch, Department of National Health and Welfare
2821[a]	1985-09-03	Gilles Marchand	Assistant Test Specialist, Income Security Programs Branch, Department of National Health and Welfare
3288	1985-11-04/ 1986-11-03	Esmond U. Butler	Special Adviser to Her Excellency the Governor General
3291	1985-10-28/ 1986-05-30	Georges Tsaï	Executive Director of the Canadian Industrial Renewal Board
3411[a]	1985-11-21	Beverly Davis	Installation Supervisor in the Department of National Revenue (Customs and Excise)
3462	1985-09-30/ 1986-09-29	Frederick Gorbet	Associate Deputy Minister of Finance

[a] Order taken as a corrective action to an administrative error and allowing the Commission to appoint the employee without competition and without granting appeal rights.

G Delegation of staffing authority

Department	Under new framework for delegation	Delegation of additional authority	Initial delegation of staffing authority
Office of Secretary to the Governor General	1985-03-04		
National Revenue (Customs and Excise)	1985-05-03		
Ministry of State for Science and Technology	1985-06-25		
National Health and Welfare	• To recruit hospital and community health nurses and dental therapists throughout Canada, 1985-07-01 • To recruit medical doctors, medical specialists and hospital and X-ray technicians from within the Northwest Territories for appointments within that region, 1985-10-18		
Veterans Affairs		• To recruit physiotherapists and nursing orderlies for Ste-Anne's Hospital at Ste-Anne de Bellevue, Quebec, 1985-07-01	
National Defence		• To make appointments from within the Public Service to positions of defence, scientific research, scientists at the two highest levels, 1985-09-16	
National Parole Board		• Relief from the general requirement to obtain the Commission's approval before authorizing certain appointments without competition following a reclassification, 1985-09-23	
Investment Canada			1985-06-30
Immigration Appeal Board			1985-07-08
Office of the Grain Transportation Agency Administrator			1985-09-06
Agricultural Stabilization Board			1985-10-03



Auditing Staffing Operations

The Commission audits staffing operations of departments and agencies to which it has delegated the authority to make appointments. During 1985, the Commission conducted twelve staffing audits and one post-audit in departments.

Staffing Audits

The principal observations from the 1985 staffing audits highlight the need for improved internal auditing practices in staffing. In general, administrative or clerical errors, or minor non-compliance with central agency policies, can be reduced in future through increased departmental internal audit of the staffing function.

Following an audit, departments must submit corrective action plans. Significant recommendations affecting the staffing system are to be reflected as departmental objectives in a revised instrument of delegation, the written document by which the Commission grants authority to a department to make appointments.

Changes in Audit of Staffing

The Commission plans to undertake a thorough review of its audit practices in line with the administrative reform of the staffing system. It is the Commission's view that audit activities in departments can be reduced by more effective internal auditing and monitoring of staffing operations in the departments themselves. A shift of certain activities would then be possible towards more specific issues or themes dealing with improvements to departmental staffing documentation and staffing practices. In the future, more recommendations will concern changes to departmental staffing practices that are not required to support the merit principle, or that may be inefficient and ineffective. Audit practices will be adjusted to reflect this new thrust.



Recourse to the Public Service Commission may be sought in one of two ways, depending on the nature of the case. Appeals against appointments from within the Public Service, demotions and releases are handled under the appeals process. Complaints concerning appointments to the Public Service, personal harassment, or unfair treatment in the workplace are handled by an investigation. Appeals are provided for in the *Public Service Employment Act*, while the investigation function is related more to the Commission's ombudsman role.

In the appeal process, employees who believe that appointments, demotions or releases have not been made according to the *Public Service Employment Act* appeal to the Commission, which is empowered to establish independent appeal boards to hear these cases. In the investigation process, the Commission authorizes investigations into complaints and attempts to resolve them through mediation and conciliation.

Appeals

Prior to a formal appeal board hearing, the Commission encourages the parties involved to cooperate in a disclosure process whereby the department gives the appellant and the bargaining agent information relevant to the appointment against which the appeal has been filed. In many cases, disclosure has eliminated the need for a formal hearing; in others, as a result of careful preparation on both sides, the board has been able to hear and judge cases more expeditiously than without such a disclosure process.

This year, in response to increasing requests for bilingual hearings, the Commission has installed simultaneous translation facilities in the Ottawa and Montreal offices.

The number of appeals increased from 2 463 in 1984 to 2 764 in 1985, while the number of appealable selection processes decreased from 15 012 in 1984 to 13 100 in 1985. The number of appealable selection processes actually appealed in 1985 was 1 488 or 11.4%. The number of appealable selection processes decreased by 12.7%, and the number of appeals increased by 12.2%. The reason why the number of appeals (2 764) and the number of selection processes actually appealed (1 488) differs is that more than one appeal can be lodged against a given selection process.

This would seem to indicate that because of the decrease in promotion opportunities, employees are more ready to contest the selections that are made or proposed. The most common types of allegations concerned selection tests, the interview process, prejudging by selection boards, and the basic requirements of a position.

Of the 2 764 appeals in 1985, 2 676 were against selection processes under section 21 of the *Public Service Employment Act*, and 88 were against recommendations to demote or release employees under section 31 of the Act.

The number of appeal board decisions rendered this year increased by 0.5%: 1 160 in 1985 compared with 1 154 in 1984. Of the 1 160 decisions, 921 or 79.3% were rendered within 10 working days of the appeal hearing. It should be noted that appeal board decisions may concern more than one appeal or more than one appointment.

Detailed data on selection processes that were appealed is illustrated in Tables 45, 46, 47 of the statistics section.

The following are examples of decisions rendered by appeal boards or appelate courts in 1985.

Hachey (84-21-DVA-13) — **Powers of an Appeal Board**

Issue 1: Does a candidate whose application in a competition was delayed for reasons beyond the candidate's control and who was thus excluded retain the right to appeal?

Issue 2: Can the Commission set time restrictions for the receipt of applications, and are such regulations subject

to challenge on the grounds of unreasonableness?

Decision 1: Yes. The candidate excluded from a competition in this case retains the right to appeal.

Decision 2: Yes. The Commission is empowered to limit the time for receipt of applications. Such regulations cannot be challenged on the grounds of unreasonableness.

Cole (85-21-EXT-1J) — **Powers of an Appeal Board**

Issue: In light of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, the *Canadian Bill of Rights*, and existing case law, does section 21 of the *Public Service Employment Act* allow an appeal board established under that section to strike down an exclusion order made under the Act removing the right of public servants to appeal certain appointments?

Decision: No. The appeal board has no such authority. (An application for review of this decision was made to the Federal Court of Appeal but was subsequently discontinued.)

Quan (85-31-EIC-1D(i)) — **Demotion**

Issue: Once appointed to a position, can an employee be demoted for incompetence in performing duties not required of that position?

Decision: No. A department cannot demote an employee based on a considered opinion of the employee's inability to perform duties not required of that position.

Lemieux (Federal Court File A-481-84) — **Release for Incompetence**

Issue 1: Must a deputy head's recommendation to release an employee for incompetence be correct at the time it is made, or at the time the employee is notified of the recommendation?

Issue 2: Is a deputy head's recommendation correct if it does not consider the possibility for the employee to become competent in the future?

Decision 1: The recommendation must be correct at the time it is made.

Decision 2: Yes. An appeal board, in deciding whether the recommendation of a deputy head is correct, must consider the competence of the employee in question at the time the recommendation is made, not the possibility that might then exist for the employee to become competent in the future.

The Supreme Court of Canada dismissed an application for leave to appeal the judgment of the Federal Court of Appeal.

Stout (Federal Court File A-924-84) — **Consequences of Allowing an Appeal**

Issue: Where an appeal board allows an appeal, does this decision have the effect of voiding in its entirety the competition so that it has to be completely recommenced?

Decision: No. According to the Federal Court of Appeal, a decision allowing an appeal obliges the Commission first, to revoke the appointment or to refrain from making it and second, to take the necessary steps to correct the irregularity.

The Supreme Court of Canada dismissed an application to appeal the judgment of the Federal Court of Appeal.

Investigations

By agreement effective April 4, 1985, the responsibility for investigating employees' complaints of discrimination on grounds proscribed in the *Canadian Human Rights Act* was transferred from the Public Service Commission to the Canadian Human Rights Commission. The agreement provides a clearer understanding of the respective roles and responsibilities in the management of employment-related complaints in the Public Service and avoids a duplication of effort.

In 1985, the Commission continued its emphasis on informal resolution by encouraging employees to discuss their complaints with departmental and union representatives, where appropriate, before filing a formal complaint with the Commission.

This year, the Commission received 1 486 complaints, an increase of 344 over 1984. Of these, 1 069 were disposed of without an investigation. The other 427 resulted in the opening of a formal investigation, which, when coupled with the 440 cases carried over from 1984, resulted in 867 cases on hand throughout 1985. Of these cases on hand, 530 were closed in 1985, leaving 337 carried over into 1986.

The following case summaries exemplify the types of complaints received and their resolutions.

Personal Harassment: An investigation confirmed allegations that a manager was undermining the complainant's authority by countermanding instructions and making public the manager's opinions of the work performance and social life of the complainant. The complainant chose to accept an offer of a one-year reassignment to a new environment, where on-the-job supervisory training and appraisal of supervisory skills were to be received. The manager's style has changed so that employees are ensured a productive and positive work environment.

Rejection on Probation: An investigation found that a department was unable to demonstrate that a decision to reject a term employee after a year on probation was reached in a reasonable, impartial and equitable manner. As a consequence, the complainant's personal records were cleared and the complainant was paid an amount equal to the salary that would have been paid between the date of rejection and the point at which the term of employment would have expired.

Priority Administration: An investigation concluded that a department had acted incorrectly in appointing persons with an administrative (as opposed to a statutory) priority over candidates on an eligible list. The department located equivalent positions to which the complainants could be appointed, thus avoiding the need to revoke the original appointments.

Administration of Eligible Lists: The results of an investigation supported the allegation of a violation of the Act dealing with the administration of eligible lists. The complainant, whose name was on an eligible list from a first competition, had been improperly screened out of a second competition to which the first list applied. A settlement with the department included an offer of appointment to the complainant and to all other candidates remaining on the first eligible list.

Open Competition: The complainant alleged that he should have been awarded additional marks for his answers to questions in the competition, and that successful candidates were less qualified than he. After a review of the marking of the complainant's responses and those of the four successful candidates, the complainant was advised that his complaint was unfounded, as the assessment method used was fair.

H Disposition of investigation cases

Cases	No.
Carry over from 1984	440
Opened	427
Closed	
• Allegation founded	81
• Allegation unfounded as stated but corrective action required	57
• Allegation unfounded	253
• Complaint withdrawn	98
• Case resolved during investigation	41
Total cases closed in 1985	**530**
Carry over to 1986	337

I Formal investigations by type of complaint

	Formal investigations	
Type of complaint	No.	%
Personal harassment or unfair treatment	124	29
Selection process (non-appealable)	132	31
Rejection on probation	29	7
Eligible list	25	6
End of term	13	3
Lay-off	15	3
Transfer	13	3
Employee appraisal	13	3
Miscellaneous[a]	63	15
Total	**427**	**100**

[a] Miscellaneous includes complaints such as priority/surplus status, resignation, political bias, etc.



Two major factors influenced the Commission's language training services in 1985. On one hand, whereas the demand for intensive and continuous courses fell, the demand for other types of courses (particularly outside working hours) increased notably. On the other hand, in order to meet the changing needs of its clients, the Commission had to tailor its training programs and even change the locations in which these were provided. Furthermore, the Commission cooperated with the Treasury Board Secretariat in a review of the government's language training policy in 1985.

The changing demand for language courses is not new. The demand for continuous courses has fallen since 1983, due to a decline in non-imperative staffing and an increase in the number of appointees already bilingual at the level required for their positions. Further details can be found in the Staffing chapter under Staffing bilingual positions. Such an increase in candidates' linguistic abilities attests to the Commission's efforts over the last 20 years in language training for public servants. Moreover, because of budgetary restraints, several departments and agencies do not have the required resources to allow employees to study full-time for several months.

In 1985, 2 208 participants[1] registered in continuous courses, a decrease of 17.9% from 1984; 14 846 registered in other types of courses, an increase of 48.8% over the previous year; 67 participants enrolled in the Advanced Language Training Program, compared with 42 in 1984. This program combines study under the guidance of a tutor with work assignments in an environment where the target language is predominant. In 1985, the Commission provided language training to 17 054 students for all types of courses, as compared with 12 667 students during the preceding year.

The Commission remained flexible in tailoring its language training services more effectively to the needs of clients, with new course offerings including cyclical, weekend and intensive evening courses. Special programs were also offered, such as the Management Category training program, the self-learning program and the tele-training program (self-learning combined with various forms of supervision). The Commission improved the content of language courses to reflect new needs, in particular by developing a shortened version of Part I of the French program (now taught in 32 lessons instead of 45), and by implementing a new English program for all students.

To facilitate access to language training, more locations were provided in 1985 than ever before. In fact, language training was arranged in more than 70 cities. The Commission added two local administrative centres for training in Edmonton and Vancouver, cities formerly served from Winnipeg.

The Commission plays a key role in making bilingualism a reality in the federal Public Service. It is in a very good position to assist departments and students in identifying their needs and meeting them more effectively. This role in language training is now well established and will become more important if the training flexibility shown in 1985 continues.

Regional Activities

The decline in demand for continuous language courses is also seen in the regions. Compared with the National Capital Region, regional operations of departments and agencies have shown a greater interest in flexible courses than in continuous ones. In the Pacific Region alone, which covers 15 cities, enrolment in evening courses more than doubled from 1984 (530 students as of December 31, 1985).

This enthusiasm for language courses with a less disruptive effect on the work of public servants is partly explained by the fact that human resources are more limited in the regions than in the National Capital.

[1] In 1985, as in the past, the number of students reported as having received language training does not represent individuals but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.



The Public Service Commission assists departments with the training and development their employees need to work efficiently and effectively.

This year under its statutory mandate and through delegated responsibilities from the Treasury Board, the Commission continued to develop and conduct training courses and programs, to research training methods and technology in conjunction with departments, and to coordinate training and related information services throughout the Public Service.

Courses and Services

A total of 13 988 public servants (7 656 men; 6 332 women) attended 742 courses this year. The Commission provided training in such areas as management skills, informatics, personnel, financial and materiel management; and individual development. Table J gives a breakdown of these courses by subject. (Further information is available in Tables 48 to 50 in the statistical section.) Training courses were also conducted to support such special programs as affirmative action.

The Commission is also the sole delivery agent for courses offered under its Management Orientation Program for members of the Management Category and equivalent levels. In addition, both the Commission and certain departments offer courses for supervisors and middle managers. During 1985, the Commission offered 67 such management orientation courses to 1 370 public servants (967 men; 403 women). A breakdown of the number of participants attending the Commission's orientation courses follows:

- supervisors, 289
- middle managers, 455
- senior managers, 366
- executives (below assistant deputy minister level), 224
- executives (at assistant deputy minister level), 36.

Furthermore, the Commission gave 1 368 days of training consultation services to client departments, resulting in 88 courses being adapted to their specific needs. These courses were attended by 1 637 employees.

Where demand is sufficient, Commission courses are offered in both official languages and in major centres across Canada. However, the Management Category Orientation Program is offered only in Gatineau, Quebec.

Evaluation of the Management Category Orientation Training Program

The Management Category Orientation Training Program (MCOTP) includes three courses: the Assistant Deputy Minister Program, the Executive Program, and the Senior Management Program. This year at the request of the Staff Training Council, the Treasury Board Secretariat examined virtually all aspects of these three courses, including the overall policy, administration, course content, training methods, and results.

Its program evaluation was based on extensive hours of direct classroom observation of training given at the Centre for Executive Development in Gatineau, Quebec, as well as on interviews, a survey of over 1 000 program participants and their superiors, and reports on similar programs in Canada and abroad.

The conclusions confirmed that "MCOTP, as it now operates, is an effective program, in that it is having a positive impact on the management behaviour of participants and is beneficial to departmental operations as intended."

J Courses given to public servants

Course subject	1984			1985		
	Courses		Participants	Courses		Participants
	No.	%		No.	%	
Management Orientation[a]	58	8.5	1 292	67	9.0	1 370
Management Theory and Practices	150	22.1	2 647	184	24.8	3 132
Informatics	124	18.2	2 494	133	17.9	2 481
Financial Management	107	15.7	2 195	103	13.9	2 100
Materiel Management	24	3.5	462	22	3.0	454
Seminars	46	6.8	975	56	7.5	1 503
Personnel Management	133	19.6	2 159	133	17.9	2 111
Systems Approach to Training	9	1.3	103	8	1.1	116
Individual Development	27	4.0	503	33	4.4	665
Auditing	2	0.3	21	3	0.4	56
Total	**680**	**100.0**	**12 851**	**742**	**100.0**	**13 988**

[a] Includes management courses for the Career Assignment Program.

The study put forth certain recommendations to "make an already high quality program just that much more effective." In response, the Commission reduced the Senior Management Orientation Program to three weeks from four, with a corresponding reduction in course fees. Further, the Commission confirmed the application of the Systems Approach to Training — a method to sequence the research, development, delivery, evaluation and decision-making activities — to management training, including the use of occupational analysis to link job performance requirements directly to training objectives.

Specialized Courses and Seminars

- The Commission responded to managers' particular needs for timely courses by conducting sessions on such subjects as conflict of interest, workforce adjustment, downsizing, and leadership and change. The requirements for such specialized offerings will likely continue in the next year.
- The Commission offers a wide range of courses in office automation and computer use as needs in this area change. In 1985, courses for support staff in office automation and word processing were added to the Commission's training program.
- An occupational analysis of the EDP function was completed in 1985 and the analysis of the Financial (FI) Group was well underway. Following a detailed study of what is actually being done by individuals in particular jobs, the results will determine the elements that should be included in the job-related training programs offered by the Commission.

Financing

The Commission's training program operates on a full cost-recovery basis. Again in the fiscal year 1984-85, the program showed a surplus ($1 362 611).



The Public Service Commission has made financial restraint a major focus of its internal management activity. In line with its objectives, the Commission uses an integrated management process.

In 1985, as in the past, the Public Service Commission managed its resources in the most effective manner possible and kept its person-years and program expenditures below approved levels.

Resources

From a 1985/86 allocation of $125.3 million for 2 676 person-years (including $9.9 million and 259 person-years earmarked for affirmative action and the Northern Careers Program), the Commission has forecast that it will spend $121 million, a saving of $4.3 million, or 3.4%.

The exclusive statutory authority granted to the Public Service Commission to apply the merit principle to all staffing actions in the Public Service necessitates an expenditure of $51.7 million, 41% of the total approved budget for 1985/86. Remaining costs relate to functions and activities delegated to the Commission by the Governor in Council or the Treasury Board and to the implementation of programs established by the Board in areas of shared responsibility. Program allocations for responsibilities delegated to the Commission, including funds allocated for professional and management training, amount to $68.2 million, 55% of the budget in 1985/86. Program allocations for responsibilities shared by the Board and the Commission amount to $5 million or 4%.

The authorized level of spending rose from $94.3 million in 1981/82 to $125.3 million in 1985/86, an increase of $31 million or 32.9%. Expressed in 1981 dollars, the current program expenditure is $81.2 million, an actual decrease of $13.1 million or 13.9%. (Dollar adjustment factors are based on Statistics Canada figures.) Tables K and L compare authorized and actual levels of person-years and program expenditures since 1981/82.

Management Procedures

During the year, the Commission continued to strengthen its internal management procedures by applying the integrated management process, which has an impact on the effective implementation of the Policy and Expenditure Management System and the Improvements in Management Practices and Control program.

The Office of the Comptroller General has commended the Public Service Commission for the work it completed and for the management systems put in place through its Improvements in Management Practices and Control Action Plan. More specifically, the planning and control in all branches is now carried out on an approved Operational Plan Framework.

Furthermore, the official languages, human resources and training, and communications plans have been integrated with the ongoing corporate management process.

Organizational Changes

A new organization called the Review Directorate has been established to advise the Chairman and Commissioners on the management and effectiveness of all programs and policies. It will be used both as a means to improve management and to assess the impact of the Commission's activities. A plan has been developed to ensure that programs and policies in the Commission are reviewed at least once every five years; the Commission will use the results to modify or eliminate any ineffective programs or policies.

To pursue activities begun in 1984 aimed at improving the coordination of regional operations and at providing

better quality services, the Commission has altered the structure of its regional organization and has appointed a regional director to each of its major operational centres across Canada. This director settles general issues that require an official response by the Commission, acts on any matter that might compromise its reputation, and ensures that all problems and difficulties raised by a client are brought to the attention of the branch concerned.

Person-years

Person-years in the Public Service Commission by fiscal year and appropriation, 1981 to 1986

Year	Appropriation	Revolving Fund	Total	Utilized Total	Lapse	
					No.	%
1981/82	2 303	267	2 570	2 437	**133**	**5.2**
1982/83	2 371	213	2 584	2 525	**59**	**2.3**
1983/84	2 402	205	2 607	2 497	**110**	**4.2**
1984/85	2 453	200	2 653	2 531	**122**	**4.6**
1985/86	2 476	200	2 676	2 624	**52**	**1.9**

Program expenditures

Program expenditures by the Public Service Commission by fiscal year and appropriation, 1981 to 1986

Year	Appropriation ('000)	Utilization ('000)	Lapse	
			('000)	%
1981/82	$94 263	$91 970	**$2 293**	**2.4**
1982/83	106 665	102 177	**4 488**	**4.2**
1983/84	115 282	107 264	**8 018**	**7.0**
1984/85	119 768	113 920	**5 848**	**4.9**
1985/86	125 304	121 025	**4 279**	**3.4**

M Person-years and funds

Allocation of person-years and funds by the Public Service Commission by major activity, 1985/86

2 676 person-years	Activity	$138 968 000
813	Official Languages	40 347 000
944	Staffing	47 307 000
51	Audit	2 552 000
98	Appeals and Investigations	4 606 000
570	Administration	27 607 000
200	Professional and Managerial Training	16 549 000

Note: Funds in the amount of $16 549 000 allocated to professional and managerial training include a subsidy of $2 885 000 and a sum of $13 664 000 from the revolving fund.

N Source of person-years and funds, 1985/86

2 676 person-years	Source	$138 968 000
2 476	Secretary of State: Vote 35	113 158 000
	Statutory: Contribution to Employee Benefit Plan	12 146 000
200	Revolving Fund	13 664 000

Note: The total for Secretary of State Vote 35 includes a subsidy of $2 885 000 for the revolving fund and a special Treasury Board of Canada allotment of $67 000 for the Student Summer and Youth Employment Program.

O Person-years and funds for official languages activities

Allocation of person-years and funds by the Public Service Commission for official languages activities, 1985/86

813 person-years		$40 347 000
748	Language Training	37 337 000
65	Official Languages Program — tests or standards	3 010 000

Nature of data

This section of the annual report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, job location, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex, and language group.

Public Service Commission universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The *Official Languages Act*, the *Public Service Superannuation Act* and related acts, the *Public Service Staff Relations Act*, the *Financial Administration Act*, and the *Public Service Employment Act*, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government. The Public Service employee population in this report is consistent with the population coverage definitions stated in Volume 1, Chapter 16 of the Treasury Board's *Personnel Management Manual*.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of less than six months
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads
- ministerial staff
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and the Canadian Armed Forces or
- employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include civilian employees working for the Department of National Defence and civilians working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, the Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table I. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. For example, the Commission population data, contrary to that of the Treasury Board and Statistics Canada, includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee population and person-years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of person-years on which the Treasury Board reports in the *Estimates*. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of December 31 of the calendar year in question.

Population changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

During 1985, the government's decision to change the role and the name of the Foreign Investment Review Agency—now called Investment Canada—was confirmed by Parliament. This change is reflected in the statistical data of this report.

Data sources

In 1984, the Commission put into place a new information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System, and the Official Languages Information System. These systems are described below. The new system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location, and annual salary levels for 1984 and 1985 were produced from this system.

However, only the total population data figure for 1985 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on December 31, 1985. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population
Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

The Incumbent System used for the Common Population Reporting File gives personnel information on federal government employees, and provides information for human resource planning, mobility studies, research, statistics on population and other areas of personnel management.

The Commission's Management Resources Information System was designed and developed in close cooperation with the Treasury Board Secretariat and selected departments. It plays a major role in the administration of the Management Category and other centrally managed groups. The system contains information on Public Service employees at senior levels and junior financial and personnel administrators, as well as applicants to the Management Category from outside the Public Service, and Interchange Canada and International Programs participants and candidates. Data is collected from various sources, including the Treasury Board Secretariat's Senior Personnel Information System.

Appointments
Data on appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms. Acting appointments, about 9 000 in 1984 and 11 000 in 1985, are not included in the total number of appointments of employees who are already within the Public Service.

Separations
Information on release for incompetence or incapacity and on revocation of appointments is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Central Priorities Statistical Record, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language group
Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1985, the number of cases where language group is unknown has been reduced to 1 012 for population figures, 199 for appointments, and 462 for separations.

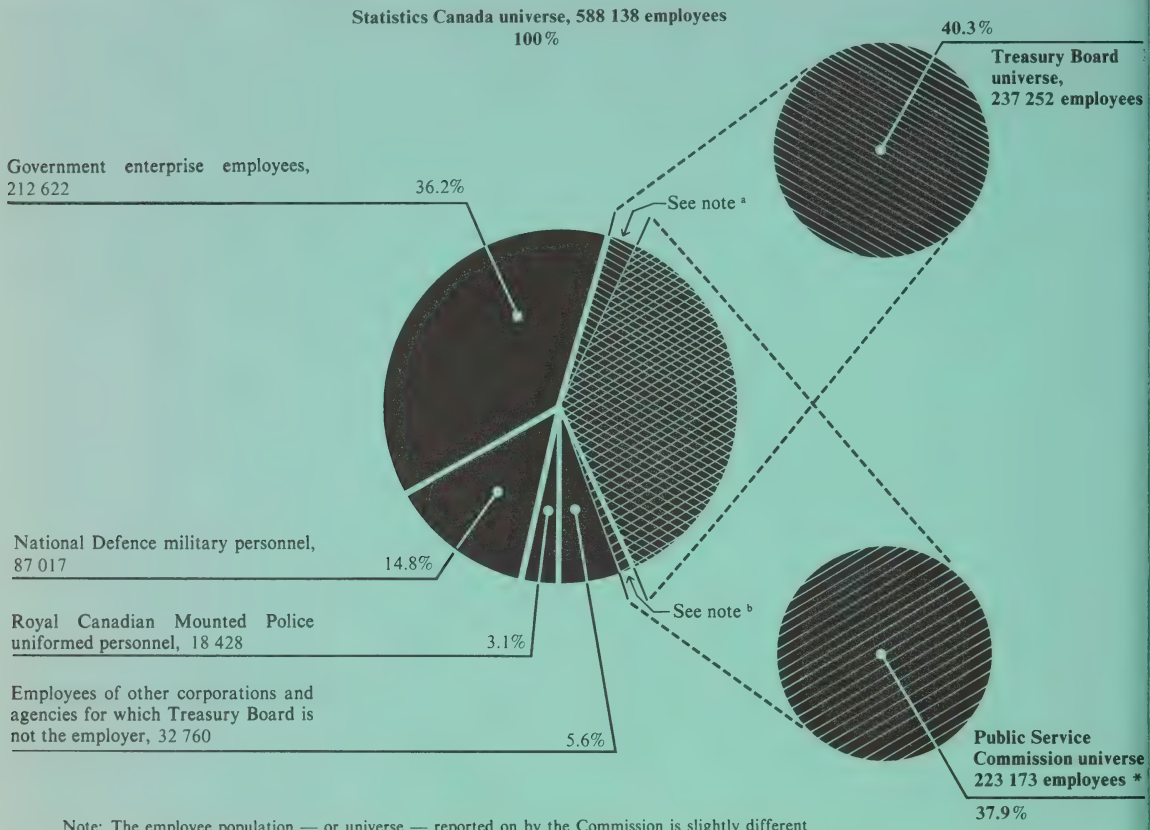
The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the differences

The number of appointments *to* the Public Service in 1985, plus the number of employees in 1984, minus the separations in 1985 does not equal the 1985 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are reported as appointments from *within* the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).

Federal Government Employment, December 1985

(Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board of Canada and the Public Service Commission)



Note: The employee population — or universe — reported on by the Commission is slightly different from that of the workforce — or universe — for which Treasury Board is the employer.

[a] Belong to the Treasury Board universe and not to the Commission universe:

• the employees not appointed by the Public Service Commission	1 885
• the Term employees appointed for less than six months: this number oscillated between 20 409 and 11 111 during the year	12 400
	14 285

[b] Belong to the Commission universe and not to the Treasury Board universe:

• the Public Service Staff Relations Board employees	155
• the Northern Careers Program employees	51
	206

* see Technical notes, Data sources, p. 52.

2 Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1984 and 1985

Type of employment	1984	1985
Full-time		
• Indeterminate	204 194	202 077
• Seasonal	1 256	1 244
• Specified period	14 410	15 115
Total	**219 860**	**218 436**
Part-time		
• Indeterminate	3 296	3 626
• Seasonal	73	77
• Specified period	791	1 001
Total	**4 160**	**4 704**
Grand total	**224 026**	**223 173**[a]

[a] Total population figure for 1985 is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 52.

Note: –Employees hired for periods of less than six months (10 596 in 1984 and 12 400 in 1985) have been excluded from the tables.

–The sums of the figures do not equal the grand total because, in a number of cases, the documents did not specify type of employment.

3 Age, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Age group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Under 20	55	28	85	67	97	37.2	164	62.8	140	59.6	95	40.4	**261**
20—24	2 581	1 078	4 641	2 899	3 726	32.7	7 654	67.3	7 222	64.5	3 977	35.5	**11 380**
25—29	9 081	4 277	11 281	6 482	13 459	42.9	17 880	57.1	20 362	65.4	10 759	34.6	**31 339**
30—34	15 020	6 324	12 790	6 331	21 403	52.7	19 204	47.3	27 810	68.7	12 655	31.3	**40 607**
35—39	17 957	6 714	11 065	4 807	24 725	60.8	15 964	39.2	29 022	71.6	11 521	28.4	**40 689**
40—44	12 754	4 756	7 115	2 869	17 547	63.6	10 043	36.4	19 869	72.3	7 625	27.7	**27 590**
45—49	11 185	3 286	5 594	1 996	14 502	65.5	7 639	34.5	16 779	76.1	5 282	23.9	**22 141**
50—54	11 301	3 144	4 809	1 546	14 459	69.4	6 382	30.6	16 110	77.5	4 690	22.5	**20 842**
55—59	9 723	2 363	3 700	1 021	12 103	71.8	4 746	28.2	13 423	79.9	3 384	20.1	**16 849**
60—64	6 797	1 208	2 501	467	8 023	72.9	2 978	27.1	9 298	84.7	1 675	15.3	**11 001**
65 and over	335	54	120	15	395	74.4	136	25.6	455	86.8	69	13.2	**531**
Total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58.4**	**92 797**	**41.6**	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**223 173**[a]

Total population figure for 1985 is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 52.

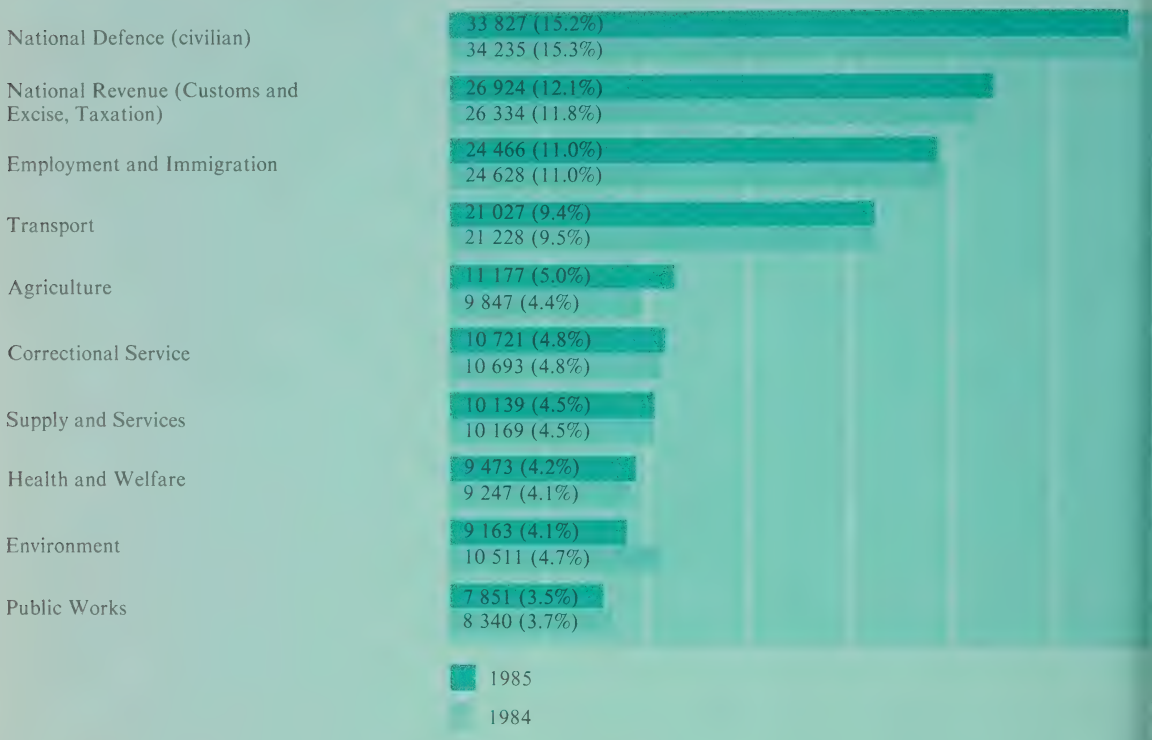
Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The ten major departments and their population

Number of employees in each of the 10 major departments and percentage of the Public Service, as a whole, 1984 and 1985

These 10 departments account for 73.8 per cent (164 768 persons) of the public service population in 1985, approximately the same percentage as in 1984 (165 232 persons).



5 Geographic area (Canada and outside Canada), sex and language group

Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1984 and 1985

1984

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	3 945	30	1 424	18	3 989	73.3	1 451	26.7	5 369	99.1	48	0.9	**5 440**
Prince Edward Island	1 148	96	700	91	1 246	61.0	796	39.0	1 848	90.8	187	9.2	**2 042**
Nova Scotia	9 993	335	3 762	175	10 367	72.3	3 971	27.7	13 755	96.4	510	3.6	**14 338**
New Brunswick	3 634	1 036	1 834	998	4 695	62.3	2 838	37.7	5 468	72.9	2 034	27.1	**7 533**
Quebec (Except NCR)	1 284	18 587	567	11 528	19 957	62.0	12 232	38.0	1 851	5.8	30 115	94.2	**32 189**
Quebec (NCR)	5 445	3 225	4 087	4 316	8 684	50.8	8 414	49.2	9 532	55.8	7 541	44.2	**17 098**
Ontario (NCR)	21 525	8 428	15 375	9 455	30 046	54.6	24 945	45.4	36 900	67.4	17 883	32.6	**54 991**
Ontario (Except NCR)	19 917	883	14 457	890	20 894	57.5	15 461	42.5	34 374	95.1	1 773	4.9	**36 355**
Manitoba	5 301	156	4 001	173	5 503	56.4	4 250	43.6	9 302	96.6	329	3.4	**9 753**
Saskatchewan	3 248	54	2 507	33	3 336	56.1	2 607	43.9	5 755	98.5	87	1.5	**5 943**
Alberta	7 551	129	5 363	164	7 712	58.1	5 572	41.9	12 914	97.8	293	2.2	**13 284**
British Columbia	12 686	111	7 768	146	12 846	61.7	7 966	38.3	20 454	98.8	257	1.2	**20 812**
Yukon	424	11	482	7	441	46,4	509	53.6	906	98.1	18	1.9	**950**
Northwest Territories	787	51	652	22	848	55.2	689	44.8	1 439	95.2	73	4.8	**1 537**
Outside Canada	940	315	256	123	1 258	76.8	380	23.2	1 196	73.2	438	26.8	**1 638**
Total	**97 917**	**33 469**	**63 241**	**28 145**	**131 933**	**58.9**	**92 093**	**41.1**	**161 158**	**72.3**	**61 614**	**27.7**	**224 026**

1985

Newfoundland	3 952	32	1 429	18	3 996	73.3	1 459	26.7	5 381	99.1	50	0.9	**5 455**
Prince Edward Island	1 167	95	766	102	1 264	59.2	872	40.8	1 933	90.8	197	9.2	**2 136**
Nova Scotia	9 865	336	3 812	179	10 225	71.8	4 012	28.2	13 677	96.4	515	3.6	**14 237**
New Brunswick	3 560	1 051	1 800	1 036	4 618	61.8	2 849	38.2	5 360	72.0	2 087	28.0	**7 467**
Quebec (Except NCR)	1 228	18 300	562	11 608	19 607	61.5	12 292	38.5	1 790	5.6	29 908	94.4	**31 899**
Quebec (NCR)	5 321	3 200	4 080	4 292	8 527	50.4	8 381	49.6	9 401	55.7	7 492	44.3	**16 908**
Ontario (NCR)	21 417	8 508	15 450	9 646	29 996	54.4	25 178	45.6	36 867	67.0	18 154	33.0	**55 174**
Ontario (Except NCR)	19 448	856	14 534	884	20 371	56.8	15 514	43.2	33 982	95.1	1 740	4.9	**35 886**
Manitoba	5 276	162	4 029	199	5 480	56.2	4 273	43.8	9 305	96.3	361	3.7	**9 753**
Saskatchewan	3 213	51	2 594	44	3 280	55.1	2 671	44.9	5 807	98.4	95	1.6	**5 951**
Alberta	7 533	130	5 441	176	7 691	57.6	5 653	42.4	12 974	97.7	306	2.3	**13 344**
British Columbia	12 651	126	7 832	156	12 823	61.5	8 033	38.5	20 483	98.6	282	1.4	**20 856**
Yukon	426	9	476	5	439	47.3	490	52.7	902	98.5	14	1.5	**929**
Northwest Territories	748	41	637	23	805	52.7	723	47.3	1 385	95.6	64	4.4	**1 528**
Outside Canada	915	313	251	125	1 229	76.6	376	23.4	1 166	72.7	438	27.3	**1 605**
Total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58.4**	**92 797**	**41.6**	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**223 173**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other date; see Technical notes, Data sources, p. 52.

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group and/or geographic area.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Major centres, sex and language group

Number and percentage of employees, by major centre, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Major centres	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
St. John's, Nfld.	2 058	14	982	11	2 077	67.5	1 001	32.5	3 040	99.2	25	0.8	**3 078**
Halifax, N.S.	7 441	185	2 744	117	7 643	72.7	2 873	27.3	10 185	97.1	302	2.9	**10 516**
Charlottetown, P.E.I.	875	81	656	91	958	56.1	750	43.9	1 531	89.9	172	10.1	**1 708**
Fredericton, N.B.	473	70	294	77	545	59.2	375	40.8	767	83.9	147	16.1	**920**
Saint John, N.B.	568	47	259	38	615	67.3	299	32.7	827	90.7	85	9.3	**914**
Moncton, N.B.	1 288	472	525	432	1 763	64.7	960	35.3	1 813	66.7	904	33.3	**2 723**
Rimouski, Que.	1	139	0	85	140	62.2	85	37.8	1	0.4	224	99.6	**225**
Chicoutimi, Que.	1	256	3	333	257	43.3	336	56.7	4	0.7	589	99.3	**593**
Quebec, Que.	186	3 727	70	2 011	3 923	65.2	2 093	34.8	256	4.3	5 738	95.7	**6 016**
Trois-Rivières, Que.	1	119	0	102	120	54.1	102	45.9	1	0.5	221	99.5	**222**
Sherbrooke, Que.	13	323	3	197	336	62.7	200	37.3	16	3.0	520	97.0	**536**
Montreal, Que.	751	9 185	377	6 241	9 971	60.0	6 661	40.0	1 128	6.8	15 426	93.2	**16 632**
National Capital Region	26 701	11 699	19 525	13 920	38 477	53.4	33 536	46.6	46 226	64.3	25 619	35.7	**72 013**
Cornwall, Ont.	302	121	125	93	423	66.0	218	34.0	427	66.6	214	33.4	**641**
Kingston, Ont.	2 107	90	1 055	68	2 212	66.2	1 129	33.8	3 162	95.2	158	4.8	**3 341**
Toronto, Ont.	7 311	180	6 304	206	7 505	53.4	6 538	46.6	13 615	97.2	386	2.8	**14 043**
Kitchener-Waterloo, Ont.	409	5	266	7	414	60.2	274	39.8	675	98.3	12	1.7	**688**
Hamilton, Ont.	1 029	20	732	25	1 049	58.1	758	41.9	1 761	97.5	45	2.5	**1 807**
St. Catharines-Niagara, Ont.	369	11	338	13	381	51.6	358	48.4	707	96.7	24	3.3	**739**
London, Ont.	855	14	668	15	869	55.9	685	44.1	1 523	98.1	29	1.9	**1 554**
Windsor, Ont.	443	14	453	20	463	48.9	483	51.1	896	96.3	34	3.7	**946**
Sudbury, Ont.	304	100	556	160	404	36.0	717	64.0	860	76.8	260	23.2	**1 121**
Thunder Bay, Ont.	524	3	287	5	528	64.3	293	35.7	811	99.0	8	1.0	**821**
Winnipeg, Man.	3 698	131	3 065	155	3 849	54.3	3 234	45.7	6 763	95.9	286	4.1	**7 083**
Regina, Sask.	877	14	921	13	891	48.7	940	51.3	1 798	98.5	27	1.5	**1 831**
Saskatoon, Sask.	837	9	687	9	852	54.9	700	45.1	1 524	98.8	18	1.2	**1 552**
Edmonton, Alta.	2 781	67	2 461	109	2 857	52.5	2 586	47.5	5 242	96.8	176	3.2	**5 443**
Calgary, Alta.	1 456	19	1 241	32	1 477	53.7	1 276	46.3	2 697	98.1	51	1.9	**2 753**
Vancouver, B.C.	4 917	52	4 251	70	4 988	53.4	4 355	46.6	9 168	98.7	122	1.3	**9 343**
Victoria, B.C.	3 643	24	1 251	25	3 678	74.2	1 280	25.8	4 894	99.0	49	1.0	**4 958**
Frobisher Bay, N.W.T.	23	18	22	5	43	60.6	28	39.4	45	66.2	23	33.8	**71**
Yellowknife, N.W.T.	262	10	264	8	278	49.8	280	50.2	526	96.7	18	3.3	**558**
Whitehorse, Yukon	279	8	388	5	290	42.0	401	58.0	667	98.1	13	1.9	**691**
Other Locations	24 018	6 012	12 932	3 804	30 185	64.0	16 993	36.0	36 950	79.0	9 816	21.0	**47 179**
Grand total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58.4**	**92 797**	**41.6**	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**223 173**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 52.

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

7 Geographic area, language requirements of position and language group

Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1985

	Language requirements of position										
	Bilingual		English		French		English or French		Total		
Geographic Area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	**Grand total**
Newfoundland	38	17	5 231	30	1	0	5	1	5 381	50	**5 455**
Prince Edward Island	235	162	1 654	34	0	0	6	0	1 933	197	**2 136**
Nova Scotia	396	233	12 603	200	0	8	154	66	13 677	515	**14 237**
New Brunswick	925	1 554	4 054	290	1	29	268	158	5 360	2 087	**7 467**
Quebec (Except NCR)	1 337	14 387	107	27	244	14 207	65	407	1 790	29 908	**31 899**
Quebec (NCR)	4 534	6 118	4 057	343	6	313	695	611	9 401	7 492	**16 908**
Ontario (NCR)	13 661	13 551	16 989	1 448	18	448	5 573	2 439	36 867	18 154	**55 174**
Ontario (Except NCR)	1 531	1 044	31 262	557	3	30	241	65	33 982	1 740	**35 886**
Manitoba	271	188	8 527	158	0	0	9	3	9 305	361	**9 753**
Saskatchewan	102	55	5 398	35	0	0	6	1	5 807	95	**5 951**
Alberta	186	105	12 248	187	0	2	13	2	12 974	306	**13 344**
British Columbia	217	87	19 528	169	3	8	23	3	20 483	282	**20 856**
Yukon	3	1	842	12	0	0	0	0	902	14	**929**
Northwest Territories	12	25	1 235	35	0	3	0	0	1 385	64	**1 528**
Outside Canada	117	87	108	6	0	7	931	336	1 166	438	**1 605**
Total	**23 611**	**37 635**	**123 872**	**3 531**	**276**	**15 055**	**7 997**	**4 103**	**160 506**	**61 741**	**223 173**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 52.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Department, sex and language group

Number and percentage of employees, by department, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	6 268	1 733	2 398	726	8 032	71.9	3 144	28.1	8 666	77.9	2 459	22.1	**11 177**
Bureau of Pensions Advocates	30	8	67	19	38	30.6	86	69.4	97	78.2	27	21.8	**124**
Canada Labour Relations Board	17	14	16	37	31	36.9	53	63.1	33	39.3	51	60.7	**84**
Canadian Aviation Safety Board	73	20	36	19	95	63.3	55	36.7	109	73.6	39	26.4	**150**
Canadian Grain Commission	523	33	163	11	560	76.1	176	23.9	686	94.0	44	6.0	**736**
Canadian Human Rights Commission	39	15	61	37	54	35.5	98	64.5	100	65.8	52	34.2	**152**
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	3	7	1	9	10	50.0	10	50.0	4	20.0	16	80.0	**20**
Canadian International Development Agency	326	282	208	353	608	52.0	561	48.0	534	45.7	635	54.3	**1 169**
Canadian Pension Commission	80	22	182	33	103	32.4	215	67.6	262	82.6	55	17.4	**318**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	117	85	77	116	203	51.3	193	48.7	194	49.1	201	50.9	**396**
Canadian Transport Commission	328	122	193	133	450	58.0	326	42.0	521	67.1	255	32.9	**776**
Communications	1 062	353	472	347	1 416	63.3	821	36.7	1 534	68.7	700	31.3	**2 237**
Consumer and Corporate Affairs	960	418	538	476	1 379	57.6	1 014	42.4	1 498	62.6	894	37.4	**2 393**
Correctional Service of Canada	5,106	2 576	2 102	918	7 692	71.7	3 029	28.3	7 208	67.4	3 494	32.6	**10 721**
Employment and Immigration	5 902	3 385	10 098	4 988	9 311	38.1	15 155	61.9	16 000	65.6	8 373	34.4	**24 466**
Energy, Mines and Resources	2 608	710	1 167	487	3 318	66.7	1 654	33.3	3 775	75.9	1 197	24.1	**4 972**
Environment	5 441	1 200	1 824	672	6 655	72.6	2 508	27.4	7 265	79.5	1 872	20.5	**9 163**
External Affairs	1 917	695	1 191	569	2 615	59.7	1 765	40.3	3 108	71.1	1 264	28.9	**4 380**
Federal Court	37	35	47	57	72	40.9	104	59.1	84	47.7	92	52.3	**176**
Federal-Provincial Relations Office	18	11	10	15	29	53.7	25	46.3	28	51.9	26	48.1	**54**
Finance	357	120	226	174	478	54.4	400	45.6	583	66.5	294	33.5	**878**
Fisheries and Oceans	3 825	493	1 194	358	4 323	73.5	1 558	26.5	5 019	85.5	851	14.5	**5 881**
Immigration Appeal Board	17	8	28	15	25	36.8	43	63.2	45	66.2	23	33.8	**68**
Indian Affairs and Northern Development	2 237	390	2 351	434	2 657	48.5	2 821	51.5	4 588	84.8	824	15.2	**5 478**
Insurance	102	35	61	22	137	62.3	83	37.7	163	74.1	57	25.9	**220**
International Joint Commission	11	0	6	1	19	51.4	18	48.6	17	94.4	1	5.6	**37**
Investment Canada	48	11	48	14	59	48.0	64	52.0	96	79.3	25	20.7	**123**
Justice	409	176	513	272	586	42.7	787	57.3	922	67.3	448	32.7	**1 373**
Labour	274	96	271	146	370	47.0	417	53.0	545	69.3	242	30.7	**787**
Law Reform Commission of Canada	3	4	9	21	7	18.9	30	81.1	12	32.4	25	67.6	**37**
National Defence (civilian)	18 449	4 482	8 524	2 230	23 011	68.0	10 816	32.0	26 973	80.1	6 712	19.9	**33 827**
National Energy Board	208	38	112	51	248	60.3	163	39.7	320	78.2	89	21.8	**411**
National Health and Welfare	2 506	813	4 617	1 289	3 386	35.7	6 087	64.3	7 123	77.2	2 102	22.8	**9 473**
National Library of Canada	107	47	232	150	154	28.7	382	71.3	339	63.2	197	36.8	**536**
National Museums of Canada	402	169	309	160	571	54.9	469	45.1	711	68.4	329	31.6	**1 040**
National Parole Board	49	23	108	84	72	27.2	193	72.8	157	59.5	107	40.5	**265**
National Revenue (Customs and Excise)	4 057	1 519	3 149	1 067	5 579	56.9	4 223	43.1	7 206	73.6	2 586	26.4	**9 802**
National Revenue (Taxation)	6 480	2 211	6 061	2 348	8 698	50.8	8 424	49.2	12 541	73.3	4 559	26.7	**17 122**
Office of the Chief Electoral Officer	6	28	6	19	34	57.6	25	42.4	12	20.3	47	79.7	**59**
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	5	6	5	15	12	37.5	20	62.5	10	32.3	21	67.7	**32**
Office of the Commissioner of Official Languages	14	50	22	54	64	45.7	76	54.3	36	25.7	104	74.3	**140**
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	19	16	0	0	35	100.0	19	54.3	16	45.7	**35**
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	11	0	11	0	11	50.0	11	50.0	22	100.0	0	0.0	**22**

Table 8—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Offices of the Information and Privacy Commissioners	18	10	11	8	28	59.6	19	40.4	29	61.7	18	38.3	**47**
Office of the Secretary to the Governor General	15	27	19	36	43	42.2	59	57.8	34	35.1	63	64.9	**102**
Pension Review Board	3	3	8	8	6	27.3	16	72.7	11	50.0	11	50.0	**22**
Privy Council Office	81	71	106	101	155	42.2	212	57.8	187	52.1	172	47.9	**367**
Public Archives of Canada	317	144	183	165	461	56.9	349	43.1	500	61.8	309	38.2	**810**
Public Service Commission	457	545	548	969	1 016	39.6	1 547	60.4	1 005	39.9	1 514	60.1	**2 563**
Public Service Staff Relations Board	36	32	36	43	75	48.4	80	51.6	72	49.0	75	51.0	**155**
Public Works	4 363	1 581	1 380	505	5 961	75.9	1 890	24.1	5 743	73.4	2 086	26.6	**7 851**
Regional Industrial Expansion	1 132	416	838	473	1 5489	54.1	1 312	45.9	1 970	68.9	889	31.3	**2 860**
Restrictive Trade Practices Commission	6	1	2	5	7	50.0	7	50.0	8	57.1	6	42.9	**14**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	474	160	2 185	521	636	19.0	2 712	81.0	2 659	79.6	681	20.4	**3 348**
Science and Technology	35	11	24	26	46	46.9	52	53.1	59	61.5	37	38.5	**98**
Secretary of State of Canada	338	712	613	1 387	1 050	34.4	2 000	65.6	951	31.2	2 099	68.8	**3 050**
Solicitor General	105	19	114	61	128	42.0	177	58.0	219	73.2	80	26.8	**305**
Statistics Canada	1 433	740	1 486	916	2 181	47.4	2 422	52.6	2 919	63.8	1 656	36.2	**4 603**
Supply and Services	3 070	1 908	2 936	2 151	5 002	49.3	5 137	50.7	6 006	59.7	4 059	40.3	**10 139**
Supreme Court	11	18	17	21	29	43.3	38	56.7	28	41.8	39	58.2	**67**
Tariff Board	14	4	9	4	18	58.1	13	41.9	23	74.2	8	25.8	**31**
Tax Court of Canada	7	9	21	20	16	28.1	41	71.9	28	49.1	29	50.9	**57**
Transport	13 241	3 548	2 985	1 207	16 825	80.0	4 202	20.0	16 226	77.3	4 755	22.7	**21 027**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	81	13	33	24	94	62.3	57	37.7	114	75.5	37	24.5	**151**
Treasury Board (Secretariat)	313	110	204	158	423	53.9	362	46.1	517	65.9	268	34.1	**785**
Veterans Affairs	745	703	1 128	717	1 456	44.0	1 856	56.0	1 873	56.9	1 420	43.1	**3 312**
Veterans' Land Administration	62	9	81	6	71	44.9	87	55.1	143	90.5	15	9.5	**158**
War Veterans Allowance Board	12	2	5	8	14	51.9	13	48.1	17	63.0	10	37.0	**27**
Grand total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58.4**	**92 797**	**41.6**	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**223 173**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 52.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, *in current dollars* and *in constant dollars*, 1984 and 1985

1984 (Current dollars)

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	134	50	34	13	185	79.7	47	20.3	168	72.7	63	27.3	**232**
10 000-14 999	54	18	374	164	77	12.4	544	87.6	428	70.2	182	29.8	**621**
15 000-19 999	7 835	3 773	16 976	7 454	11 645	32.2	24 537	67.8	24 811	68.8	11 227	31.2	**36 182**
20 000-24 999	14 319	5 262	18 403	8 038	19 668	42.6	26 516	57.4	32 722	71.1	13 300	28.9	**46 184**
25 000-29 999	19 518	6 718	9 036	3 494	26 294	67.6	12 594	32.4	28 554	73.7	10 212	26.3	**38 888**
30 000-34 999	17 839	6 450	6 560	2 602	24 339	72.6	9 197	27.4	24 399	72.9	9 052	27.1	**33 536**
35 000-39 999	8 658	3 128	2 213	1 198	11 802	77.5	3 421	22.5	10 871	71.5	4 326	28.5	**15 223**
40 000-44 999	7 870	2 544	1 081	606	10 439	86.1	1 687	13.9	8 951	74.0	3 150	26.0	**12 126**
45 000-49 000	5 121	1 250	533	168	6 390	90.1	702	9.9	5 654	79.9	1 418	20.1	**7 092**
50 000-54 999	5 730	1 203	393	113	6 941	93.2	508	6.8	6 123	82.3	1 316	17.7	**7 449**
55 000-59 999	2 517	488	135	31	3 012	94.7	167	5.3	2 652	83.6	519	16.4	**3 179**
60 000-64 999	1 607	293	57	18	1 904	96.2	75	3.8	1 664	84.3	311	15.7	**1 979**
65 000-69 999	627	128	26	9	758	95.6	35	4.4	653	82.7	137	17.3	**793**
70 000-74 999	279	76	7	5	357	96.7	12	3.3	286	77.9	81	22.1	**369**
75 000-79 999	85	31	3	2	116	95.9	5	4.1	88	72.7	33	27.3	**121**
80 000 and over	87	21	1	0	111	99.1	1	0.9	88	80.7	21	19.3	**112**
Total	**92 280**	**31 433**	**55 832**	**23 915**	**124 038**	**60.8**	**80 048**	**39.2**	**148 112**	**72.8**	**55 348**	**27.2**	**204 086**
Other[a]	5 637	2 036	7 409	4 230	7 895	39.6	12 045	60.4	13 046	67.6	6 266	32.4	**19 940**
Grand Total	**97 917**	**33 469**	**63 241**	**28 145**	**131 933**	**58.9**	**92 093**	**41.1**	**161 158**	**72.3**	**61 614**	**27.7**	**224 026**

1984 (Constant dollars)[b]

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	135	50	35	16	187	78.6	51	21.4	170	72.0	66	28.0	**238**
10 000-14 999	2 968	1 617	6 800	2 941	4 607	32.0	9 798	68.0	9 768	68.2	4 558	31.8	**14 405**
15 000-19 999	17 059	6 637	27 676	12 279	23 790	37.2	40 081	62.8	44 735	70.3	18 916	29.7	**63 871**
20 000-24 999	23 762	8 219	10 610	4 012	32 054	68.6	14 695	31.4	34 372	73.8	12 231	26.2	**46 749**
25 000-29 999	18 090	6 628	7 028	2 881	24 773	71.4	9 946	28.6	25 118	72.5	9 509	27.5	**34 719**
30 000-34 999	10 225	3 483	2 020	1 146	13 727	81.2	3 170	18.8	12 245	72.6	4 629	27.4	**16 897**
35 000-39 999	7 767	2 234	908	433	10 029	88.2	1 342	11.8	8 675	76.5	2 667	23.5	**11 371**
40 000-44 999	6 116	1 308	479	125	7 436	92.5	606	7.5	6 595	82.1	1 433	17.9	**8 042**
45 000-49 999	3 530	724	184	49	4 262	94.8	234	5.2	3 714	82.8	773	17.2	**4 496**
50 000-54 999	1 792	337	64	20	2 134	96.2	84	3.8	1 856	83.9	357	16.1	**2 218**
55 000-59 999	526	116	22	8	645	95.6	30	4.4	548	81.5	124	18.5	**675**
60 000-64 999	195	49	4	4	245	96.8	8	3.2	199	79.0	53	21.0	**253**
65 000-69 999	87	23	2	1	112	97.4	3	2.6	89	78.8	24	21.2	**115**
70 000-74 999	26	8	0	0	35	100.0	0	0.0	26	76.5	8	23.5	**35**
75 000-79 999	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	**2**
80 000 and over	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Total	**92 280**	**31 433**	**55 832**	**23 915**	**124 038**	**60.8**	**80 048**	**39.2**	**148 112**	**72.8**	**55 348**	**27.2**	**204 086**
Other[a]	5 637	2 036	7 409	4 230	7 895	39.6	12 045	60.4	13 046	67.6	6 266	32.4	**19 940**
Grand Total	**97 917**	**33 469**	**63 241**	**28 145**	**131 933**	**58.9**	**92 093**	**41.1**	**161 158**	**72.3**	**61 614**	**27.7**	**224 026**

[a] Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

[b] The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1984 and 1985 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

[c] Total population figure for 1985 is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 52.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 9—Continued

1985 (Current dollars)

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
103	50	32	9	153	78.9	41	21.1	135	69.6	59	30.4	**194**
49	19	333	126	72	13.4	465	86.6	382	72.5	145	27.5	**537**
7 362	3 509	16 057	7 139	10 900	31.9	23 264	68.1	23 419	68.7	10 648	31.3	**34 164**
13 708	5 201	17 941	8 125	18 941	42.1	26 102	57.9	31 649	70.4	13 326	29.6	**45 043**
18 603	6 500	9 098	3 494	25 136	66.5	12 641	33.5	27 701	73.5	9 994	26.5	**37 777**
17 901	6 441	6 943	2 754	24 360	71.5	9 709	28.5	24 844	73.0	9 195	27.0	**34 069**
8 462	3 080	2 393	1 325	11 555	75.7	3 719	24.3	10 855	71.1	4 405	28.9	**15 274**
7 812	2 513	1 211	576	10 333	85.2	1 790	14.8	9 023	74.5	3 089	25.5	**12 123**
4 520	1 345	607	345	5 871	86.0	952	14.0	5 127	75.2	1 690	24.8	**6 823**
5 855	1 233	457	115	7 094	92.5	572	7.5	6 312	82.4	1 348	17.6	**7 666**
3 528	709	214	47	4 242	94.2	261	5.8	3 742	83.2	756	16.8	**4 503**
1 578	274	81	18	1 856	94.9	99	5.1	1 659	85.0	292	15.0	**1 955**
587	148	30	11	736	94.7	41	5.3	617	79.5	159	20.5	**777**
437	88	18	6	527	95.6	24	4.4	455	82.9	94	17.1	**551**
275	66	10	6	342	95.5	16	4.5	285	79.8	72	20.2	**358**
194	57	6	2	255	97.0	8	3.0	200	77.2	59	22.8	**263**
90 974	**31 233**	**55 431**	**24 098**	**122 373**	**60.6**	**79 704**	**39.4**	**146 405**	**72.6**	**55 331**	**27.4**	**202 077**
5 827	2 006	8 274	4 404	8 088	38.2	13 093	61.8	14 101	68.7	6 410	31.3	**21 182**
96 801	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58.4**	**92 797**	**41.6**	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**223 173**[c]

1985 (Constant dollars)[b]

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
103	50	33	9	154	78.6	42	21.4	136	69.7	59	30.3	**196**
4 386	1 987	8 974	3 904	6 399	33.1	12 930	66.9	13 360	69.4	5 891	30.6	**19 329**
18 025	7 482	27 379	12 381	25 546	39.1	39 820	60.9	45 404	69.6	19 863	30.4	**65 366**
26 097	9 052	10 818	4 046	35 186	70.2	14 919	29.8	36 915	73.8	13 098	26.2	**50 105**
15 006	5 214	4 877	2 086	20 240	74.4	6 968	25.6	19 883	73.1	7 300	26.9	**27 208**
8 765	3 035	1 776	1 066	11 814	80.6	2 845	19.4	10 541	72.0	4 101	28.0	**14 659**
6 564	1 964	779	416	8 534	87.7	1 195	12.3	7 343	75.5	2 380	24.5	**9 729**
6 208	1 248	485	109	7 465	92.6	594	7.4	6 693	83.1	1 357	16.9	**8 059**
3 737	687	205	49	4 428	94.6	254	5.4	3 942	84.3	736	15.7	**4 682**
1 131	287	67	16	1 421	94.5	83	5.5	1 198	79.8	303	20.2	**1 504**
514	114	25	9	630	94.9	34	5.1	539	81.4	123	18.6	**664**
284	62	11	6	347	95.3	17	4.7	295	81.3	68	18.7	**364**
97	38	2	1	136	97.8	3	2.2	99	71.7	39	28.3	**139**
55	11	0	0	67	100.0	0	0.0	55	83.3	11	16.7	**67**
1	1	0	0	3	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**3**
1	1	0	0	3	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**3**
90 974	**31 233**	**55 431**	**24 098**	**122 373**	**60.6**	**79 704**	**39.4**	**146 405**	**72.6**	**55 331**	**27.4**	**202 077**
5 827	2 006	8 274	4 404	8 088	38.2	13 093	61.8	14 101	68.7	6 410	31.3	**21 182**
96 801	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58.4**	**92 797**	**41.6**	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**223 173**[c]

10 Occupational category, type of employment, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1985

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Full-time													
• Indeterminate	3 151	790	251	70	3 941	92.5	321	7.5	3 402	79.8	860	20.2	**4 262**
• Specified period	15	4	1	1	19	90.5	2	9.5	16	76.2	5	23.8	**21**
Total	3 166	794	252	71	3 960	92.5	323	7.5	3 418	79.8	865	20.2	**4 283**
Part-time													
• Indeterminate	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	**3**
Total	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	**3**
Total	**3 242**	**816**	**265**	**77**	**4 058**	**92.2**	**342**	**7.8**	**3 507**	**79.7**	**893**	**20.3**	**4 400**
Scientific and Professional													
Full-time													
• Indeterminate	13 346	3 468	3 466	1 224	16 849	78.0	4 742	22.0	16 812	78.2	4 692	21.8	**21 591**
• Seasonal	3	1	1	0	4	80.0	1	20.0	4	80.0	1	20.0	**5**
• Specified period	523	146	407	117	692	55.8	548	44.2	930	78.0	263	22.0	**1 240**
Total	13 872	3 615	3 874	1 341	17 545	76.8	5 291	23.2	17 746	78.2	4 956	21.8	**22 836**
Part-time													
• Indeterminate	34	17	151	79	51	18.0	232	82.0	185	65.8	96	34.2	**283**
• Specified period	12	5	36	10	29	28.7	72	71.3	48	76.2	15	23.8	**101**
Total	46	22	187	89	80	20.8	304	79.2	233	67.7	111	32.3	**384**
Total	**13 918**	**3 637**	**4 061**	**1 430**	**17 625**	**75.9**	**5 595**	**24.1**	**17 979**	**78.0**	**5 067**	**22.0**	**23 220**
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
• Indeterminate	25 120	10 331	13 476	5 938	35 477	64.6	19 425	35.4	38 596	70.3	16 269	29.7	**54 902**
• Seasonal	6	4	6	4	10	50.0	10	50.0	12	60.0	8	40.0	**20**
• Specified period	718	313	688	296	1 047	51.2	997	48.8	1 406	69.8	609	30.2	**2 044**
Total	25 844	10 648	14 170	6 238	36 534	64.1	20 432	35.9	40 014	70.3	16 886	29.7	**56 966**
Part-time													
• Indeterminate	55	48	458	265	103	12.4	726	87.6	513	62.1	313	37.9	**829**
• Seasonal	50	11	7	0	62	89.9	7	10.1	57	83.8	11	16.2	**69**
• Specified period	24	10	51	20	38	33.6	75	66.4	75	71.4	30	28.6	**113**
Total	129	69	516	285	203	20.1	808	79.9	645	64.6	354	35.4	**1 011**
Total	**25 973**	**10 717**	**14 687**	**6 523**	**36 737**	**63.4**	**21 241**	**36.6**	**40 660**	**70.2**	**17 240**	**29.8**	**57 978**
Technical													
Full-time													
• Indeterminate	17 895	4 576	2 396	676	22 504	88.0	3 081	12.0	20 291	79.4	5 252	20.6	**25 585**
• Seasonal	205	50	27	6	257	88.6	33	11.4	232	80.6	56	19.4	**290**
• Specified period	629	191	254	78	834	70.9	343	29.1	883	76.6	269	23.4	**1 177**
Total	18 729	4 817	2 677	760	23 595	87.2	3 457	12.8	21 406	79.3	5 577	20.7	**27 052**
Part-time													
• Indeterminate	5	3	65	23	8	8.3	88	91.7	70	72.9	26	27.1	**96**
• Seasonal	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
• Specified period	11	3	12	6	16	45.7	19	54.3	23	71.9	9	28.1	**35**
Total	17	6	77	29	25	18.9	107	81.1	94	72.9	35	27.1	**132**
Total	**18 746**	**4 823**	**2 754**	**789**	**23 620**	**86.9**	**3 564**	**13.1**	**21 500**	**79.3**	**5 612**	**20.7**	**27 184**
Total (officer categories)													
Full-time													
• Indeterminate	59 512	19 165	19 589	7 908	78 771	74.1	27 569	25.9	79 101	74.5	27 073	25.5	**106 340**
• Seasonal	214	55	34	10	271	86.0	44	14.0	248	79.2	65	20.8	**315**
• Specified period	1 885	654	1 350	492	2 592	57.8	1 890	42.2	3 235	73.8	1 146	26.2	**4 482**
Total	61 611	19 874	20 973	8 410	81 634	73.5	29 503	26.5	82 584	74.5	28 284	25.5	**111 137**

Table 10—Continued

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Part-time													
• Indeterminate	94	68	676	368	162	13.4	1 409	86.6	770	63.8	436	36.2	**1 211**
• Seasonal	51	11	7	0	63	90.0	7	10.0	58	84.1	11	15.9	**70**
• Specified period	47	18	99	36	83	33.3	166	66.7	146	73.0	54	27.0	**249**
Total	192	97	782	404	308	20.1	1 222	79.9	974	66.0	501	34.0	**1 530**
Total	**61 879**	**19 993**	**21 767**	**8 819**	**82 040**	**72.7**	**30 742**	**27.3**	**83 646**	**74.4**	**28 812**	**25.6**	**112 782**
Administrative Support													
Full-time													
• Indeterminate	6 635	3 669	32 351	15 091	10 321	17.8	47 521	82.2	38 986	67.5	18 760	32.5	**57 842**
• Seasonal	4	5	38	32	9	11.2	71	88.7	42	53.2	37	46.8	**80**
• Specified period	846	496	4 181	2 315	1 364	17.1	6 626	82.9	5 027	64.1	2 811	35.9	**7 990**
Total	7 485	4 170	36 570	17 438	11 694	17.7	54 218	82.3	44 055	67.1	21 608	32.9	**65 912**
Part-time													
• Indeterminate	29	15	1 078	737	45	2.4	1 855	97.6	1 107	59.5	752	40.5	**1 900**
• Specified period	40	20	280	159	92	14.7	532	85.3	320	64.1	179	35.9	**624**
Total	69	35	1 358	896	137	5.4	2 387	94.6	1 427	60.5	931	39.5	**2 524**
Total	**7 554**	**4 205**	**37 928**	**18 334**	**11 831**	**17.3**	**56 606**	**82.7**	**45 482**	**66.9**	**22 539**	**33.1**	**68 437**
Operational													
Full-time													
• Indeterminate	24 719	8 358	3 457	1 081	33 119	87.9	4 556	12.1	28 176	74.9	9 439	25.1	**37 675**
• Seasonal	573	195	61	16	771	90.8	78	9.2	634	75.0	211	25.0	**849**
• Specified period	1 837	383	243	62	2 310	87.6	326	12.4	2 080	82.4	445	17.6	**2 636**
Total	27 129	8 936	3 761	1 159	36 200	87.9	4 960	12.1	30 890	75.4	10 095	24.6	**41 160**
Part-time													
• Indeterminate	107	49	184	137	175	34.0	340	66.0	291	61.0	186	39.0	**515**
• Seasonal	4	0	3	0	4	57.1	3	42.9	7	100.0	0	0.0	**7**
• Specified period	14	14	28	34	41	32.0	86	67.2	42	46.7	48	53.3	**128**
Total	125	63	215	171	220	33.8	429	66.0	340	59.2	234	40.8	**650**
Total	**27 255**	**9 000**	**3 976**	**1 330**	**36 423**	**87.1**	**5 389**	**12.9**	**31 231**	**75.1**	**10 330**	**24.9**	**41 813**
All categories													
Full-time													
• Indeterminate	90 974	31 233	55 431	24 098	122 373	60.6	79 704	39.4	146 405	72.6	55 331	27.4	**202 077**
• Seasonal	791	255	133	58	1 051	84.5	193	15.5	924	74.7	313	25.3	**1 244**
• Specified period	4 573	1 533	5 774	2 870	6 271	41.5	8 844	58.5	10 347	70.1	4 403	29.9	**15 115**
Total	96 338	33 021	61 338	27 026	129 695	59.4	88 741	40.6	157 676	72.4	60 047	27.6	**218 436**
Part-time													
• Indeterminate	230	132	1 938	1 242	382	10.5	3 244	89.5	2 168	61.2	1 374	38.8	**3 626**
• Seasonal	55	11	10	0	67	87.0	10	13.0	65	85.5	11	14.5	**77**
• Specified period	101	52	407	229	216	21.6	784	78.3	508	64.4	281	35.6	**1 001**
Total	386	195	2 355	1 471	665	14.1	4 038	85.8	2 741	62.2	1 666	37.8	**4 704**
Grand total [1]	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58.4**	**92 797**	**41.6**	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**223 173**[a]

[1] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 52.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

[a] –For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

11 Occupational category, group, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1985

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Executive (EX)	1 787	496	119	43	2 283	93.4	162	6.6	1 906	78.0	539	22.0	**2 445**
Senior Management (SM)	1 455	320	146	34	1 775	90.8	180	9.2	1 601	81.9	354	18.1	**1 955**
Total	**3 242**	**816**	**265**	**77**	**4 058**	**92.2**	**342**	**7.8**	**3 507**	**79.7**	**893**	**20.3**	**4 400**
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	9	12	2	0	21	91.3	2	8.7	11	47.8	12	52.2	**23**
Agriculture (AG)	216	51	31	9	267	87.0	40	13.0	247	80.5	60	19.5	**307**
Architecture and Town Planning (AR)	245	59	25	13	304	88.9	38	11.1	270	78.9	72	21.1	**342**
Auditing (AU)	2 214	684	230	52	2 898	91.1	282	8.9	2 444	76.9	736	23.1	**3 180**
Biological Sciences (BI)	780	124	194	40	914	79.4	237	20.6	974	85.6	164	14.4	**1 151**
Chemistry (CH)	265	42	76	13	309	77.6	89	22.4	341	86.1	55	13.9	**398**
Defense Scientific Service (DS)	397	114	30	14	511	92.1	44	7.9	427	76.9	128	23.1	**555**
Dentistry (DE)	30	6	3	0	38	92.7	3	7.3	33	84.6	6	15.4	**41**
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 526	399	417	125	1 928	78.0	544	22.0	1 943	78.8	524	21.2	**2 472**
Education (ED)	801	467	800	486	1 291	49.2	1 334	50.8	1 601	62.7	953	37.3	**2 625**
Engineering and Land Surveying (EN)	2 341	491	75	33	2 835	96.3	108	3.7	2 416	82.2	524	17.8	**2 943**
Forestry (FO)	120	32	7	1	153	95.0	8	5.0	127	79.4	33	20.6	**161**
Historical Research (HR)	139	50	72	19	189	67.3	92	32.7	211	75.4	69	24.6	**281**
Home Economics (HE)	0	0	28	14	0	0.0	43	100.0	28	66.7	14	33.3	**43**
Law (LA)	389	143	173	64	532	69.2	237	30.8	562	73.1	207	26.9	**769**
Library Science (LS)	125	51	301	57	176	32.8	360	67.2	426	79.8	108	20.2	**536**
Mathematics (MA)	96	31	35	12	127	73.0	47	27.0	131	75.3	43	24.7	**174**
Medicine (MD)	208	67	34	5	277	87.7	39	12.3	242	77.1	72	22.9	**316**
Meteorology (MT)	407	117	27	16	524	92.4	43	7.6	434	76.5	133	23.5	**567**
Nursing (NU)	129	37	1 121	334	168	10.1	1 495	89.9	1 250	77.1	371	22.9	**1 663**
Occupational and Physical Therapy (OP)	1	0	17	6	1	3.8	25	96.2	18	75.0	6	25.0	**26**
Pharmacy (PH)	26	16	11	7	42	68.9	19	31.1	37	61.7	23	38.3	**61**
Physical Sciences (PC)	677	92	109	26	772	85.1	135	14.9	786	86.9	118	13.1	**907**
Psychology (PS)	56	22	19	11	78	71.6	31	28.4	75	69.4	33	30.6	**109**
Scientific Regulation (SG)	309	89	55	22	398	83.6	78	16.4	364	76.6	111	23.4	**476**
Scientific Research (SE)	1 805	168	88	10	1 982	95.2	99	4.8	1 893	91.4	178	8.6	**2 081**
Social Work (SW)	75	22	37	6	98	69.5	43	30.5	112	80.0	28	20.0	**141**
University Teaching (UT)	142	87	2	6	237	96.3	9	3.7	144	60.8	93	39.2	**246**
Veterinary Science (VS)	390	164	42	29	555	88.7	71	11.3	432	69.1	193	30.9	**626**
Total	**13 918**	**3 637**	**4 061**	**1 430**	**17 625**	**75.9**	**5 595**	**24.1**	**17 979**	**78.0**	**5 067**	**22.0**	**23 220**
Administrative and Foreign Service													
Administrative Services (AS)	4 370	1 907	3 414	1 973	6 287	53.8	5 390	46.2	7 784	66.7	3 880	33.3	**11 677**
Administrative Trainee (AT)	18	13	34	21	31	35.6	56	64.4	52	60.5	34	39.5	**87**
Commerce (CO)	1 509	414	257	78	1 927	85.2	335	14.8	1 766	78.2	492	21.8	**2 262**
Computer Systems Administration (CS)	1 998	585	575	231	2 586	76.2	807	23.8	2 573	75.9	816	24.1	**3 393**
Financial Administration (FI)	1 386	493	544	218	1 880	71.2	762	28.8	1 930	73.1	711	26.9	**2 642**
Foreign Service (FS)	617	205	131	36	822	83.1	167	16.9	748	75.6	241	24.4	**989**
Information Services (IS)	403	233	410	233	637	49.6	648	50.4	813	63.6	466	36.4	**1 285**
Organization and Methods (OM)	514	137	182	54	652	73.4	236	26.6	696	78.5	191	21.5	**888**
Personnel Administration (PE)	923	592	928	515	1 518	51.2	1 444	48.8	1 851	62.6	1 107	37.4	**2 962**
Program Administration (PM)	12 040	4 899	7 259	2 336	16 954	63.8	9 609	36.2	19 299	72.7	7 235	27.3	**26 563**
Purchasing and Supply (PG)	1 141	393	422	137	1 536	73.3	559	26.7	1 563	74.7	530	25.3	**2 095**

Table 11—Continued

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Translation (TR)	86	486	71	526	572	48.9	597	51.1	157	13.4	1 012	86.6	**1 169**
Welfare Programs (WP)	968	360	460	165	1 335	67.9	631	32.1	1 428	73.1	525	26.9	**1 966**
Total	**25 973**	**10 717**	**14 687**	**6 523**	**36 737**	**63.4**	**21 241**	**36.6**	**40 660**	**70.2**	**17 240**	**29.8**	**57 978**
Technical													
Air Traffic Control (AI)	1 836	308	57	22	2 144	96.4	79	3.6	1 893	85.2	330	14.8	**2 223**
Aircraft Operations (AO)	434	93	17	7	532	95.7	24	4.3	451	81.9	100	18.1	**556**
Drafting and Illustration (DD)	1 126	326	188	58	1 456	85.4	248	14.6	1 314	77.4	384	22.6	**1 704**
Educational Support (EU)	7	4	39	2	11	20.8	42	79.2	46	88.5	6	11.5	**53**
Electronics (EL)	2 410	604	36	7	3 018	98.6	43	1.4	2 446	80.0	611	20.0	**3 061**
Engineering and Scientific Support (EG)	5 047	1 130	989	174	6 202	84.0	1 178	16.0	6 036	82.2	1 304	17.8	**7 380**
General Technical (GT)	1 982	495	330	84	2 481	85.7	415	14.3	2 312	80.0	579	20.0	**2 896**
Photography (PY)	92	35	15	4	127	87.0	19	13.0	107	73.3	39	26.7	**146**
Primary Products Inspection (PI)	1 828	638	159	66	2 468	91.6	225	8.4	1 987	73.8	704	26.2	**2 693**
Radio Operations (RO)	955	172	66	19	1 127	93.0	85	7.0	1 021	84.2	191	15.8	**1 212**
Ships' Officers (SO)	1 177	292	52	23	1 470	95.1	75	4.9	1 229	79.6	315	20.4	**1 545**
Social Science Support (SI)	739	348	777	319	1 091	49.8	1 098	50.2	1 516	69.4	667	30.6	**2 189**
Technical Inspection (TI)	1 113	378	29	4	1 493	97.8	33	2.2	1 142	74.9	382	25.1	**1 526**
Total	**18 746**	**4 823**	**2 754**	**789**	**23 620**	**86.9**	**3 564**	**13.1**	**21 500**	**79.3**	**5 612**	**20.7**	**27 184**
Administrative Support													
Clerical and Regulatory (CR)	6 331	3 701	27 238	12 515	10 082	20.1	40 014	79.9	33 569	67.4	16 216	32.6	**50 096**
Communications (CM)	346	85	201	49	431	63.0	253	37.0	547	80.3	134	19.7	**684**
Data Processing (DA)	635	294	1 642	595	935	29.3	2 259	70.7	2 277	71.9	889	28.1	**3 194**
Office Equipment Operation (OE)	127	81	137	98	223	48.0	242	52.0	264	59.6	179	40.4	**465**
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	115	44	8 710	5 077	160	1.1	13 838	98.9	8 825	63.3	5 121	36.7	**13 998**
Total	**7 554**	**4 205**	**37 928**	**18 334**	**11 831**	**17.3**	**56 606**	**82.7**	**45 482**	**66.9**	**22 539**	**33.1**	**68 437**
Operational													
Correction (CX)	2 652	1 472	458	121	4 125	87.7	580	12.3	3 110	66.1	1 593	33.9	**4 705**
Firefighters (FR)	1 209	205	6	2	1 415	99.4	8	0.6	1 215	85.4	207	14.6	**1 423**
General Labour and Trades (GL)	11 372	3 544	233	48	14 990	98.1	289	1.9	11 605	76.4	3 592	23.6	**15 279**
General Services (GS)	5 266	2 032	2 534	556	7 331	70.1	3 129	29.9	7 800	75.1	2 588	24.9	**10 461**
Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	1 659	412	11	1	2 083	99.4	13	0.6	1 670	80.2	413	19.8	**2 096**
Hospital Services (HS)	229	463	544	307	720	44.9	883	55.1	773	50.1	770	49.9	**1 603**
Lightkeepers (LI)	356	33	7	0	389	98.2	7	1.8	363	91.7	33	8.3	**396**
Printing Operations (PR)	286	477	128	282	765	65.1	411	34.9	414	35.3	759	64.7	**1 176**
Ship Repair (SR)	2 386	32	9	0	2 431	99.6	9	0.4	2 395	98.7	32	1.3	**2 440**
Ships' Crews (SC)	1 840	330	46	13	2 174	97.3	60	2.7	1 886	84.6	343	15.4	**2 234**
Total	**27 255**	**9 000**	**3 976**	**1 330**	**36 423**	**87.1**	**5 389**	**12.9**	**31 231**	**75.1**	**10 330**	**24.9**	**41 813**
Grand total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58.4**	**92 797**	**41.6**	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**223 173**[1]

[1] Total population figure is not based on the same data source as other date; see Technical notes, Data sources, p. 52.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

12 Occupational category and job location

Number and percentage of employees, by occupational category and job location, 1985

	National Capital Region		Other locations		
Occupational category	No.	%	No.	%	**Total**
Management	3 051	69.3	1 349	30.7	**4 400**
Scientific and Professional	9 166	39.5	14 054	60.5	**23 220**
Administrative and Foreign Service	23 026	39.7	34 952	60.3	**57 978**
Technical	6 644	24.4	20 540	75.6	**27 184**
Total (Officer Categories)	**41 887**	**37.1**	**70 895**	**62.9**	**112 782**
Administrative Support	25 109	36.7	43 328	63.3	**68 437**
Operational	4 990	11.9	36 823	88.1	**41 813**
Grand total	**72 129**	**32.3**	**151 130**	**67.7**	**223 173**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 52.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category.

13 The Management Category and women, francophones and indigenous people

Number and percentage of men, women, anglophones, francophones and indigenous people in the Management Category, by group and level, 1984 and 1985

	Men		Women		Anglophones		Francophones		Indigenous people		
Group and level	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total employees in category**
1984											
EX-5[a]	89	100.0	0	0.0	68	76.4	21	23.6	0	0.0	**89**
EX-4	196	93.3	14	6.7	161	76.7	49	23.3	1	0.5	**210**
EX-3	498	96.7	17	3.3	408	79.2	107	20.8	3	0.6	**515**
EX-2	612	93.7	41	6.3	518	79.3	135	20.7	2	0.3	**653**
EX-1	718	91.5	67	8.5	611	77.8	174	22.2	5	0.6	**785**
SX (Unconverted)	6	100.0	0	0.0	4	66.7	2	33.3	0	0.0	**6**
SM	1 863	92.1	160	7.9	1 660	82.1	363	17.9	10	0.5	**2 023**
Total	**3 982**	**93.0**	**299**	**7.0**	**3 430**	**80.1**	**851**	**19.9**	**21**	**0.5**	**4 281**
1985											
EX-5[a]	86	98.9	1	1.1	66	75.9	21	24.1	0	0.0	**87**
EX-4	195	94.7	11	5.3	157	76.2	49	23.8	2	1.0	**206**
EX-3	443	95.5	21	4.5	368	79.3	96	20.7	2	0.4	**464**
EX-2	665	93.5	46	6.5	558	78.5	153	21.5	3	0.4	**711**
EX-1	894	91.5	83	8.5	757	77.5	220	22.5	5	0.5	**977**
SM	1 775	90.8	180	9.2	1 601	81.9	354	18.1	14	0.7	**1 955**
Total	**4 058**	**92.2**	**342**	**7.8**	**3 507**	**79.7**	**893**	**20.3**	**26**	**0.6**	**4 400**

[a] Includes 10 executives in 1984 and 8 in 1985 who are ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

14 Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1985

ccupational ategory	Language requirements of position	Anglophones No.	Anglophones %	Francophones No.	Francophones %	Anglophones and Francophones	Total
lanagement	Bilingual	2 396	75.5	779	24.5	3 175	**3 175**
	English	750	98.7	10	1.3	760	**760**
	French	0	0.0	2	100.0	2	**2**
	English or French	297	77.3	87	22.7	384	**384**
	Total	**3 507**	**79.7**	**893**	**20.3**	**4 400**	**4 400**
cientific and rofessional	Bilingual	3 975	50.4	3 912	49.6	7 887	**7 887**
	English	12 759	98.1	253	1.9	13 012	**13 012**
	French	17	2.5	656	97.5	673	**673**
	English or French	663	80.5	161	19.5	824	**824**
	Total	**17 979**	**78.0**	**5 067**	**22.0**	**23 046**	**23 220**
dministrative nd oreign Service	Bilingual	9 422	41.0	13 580	59.0	23 002	**23 002**
	English	29 109	97.8	650	2.2	29 759	**29 759**
	French	12	0.5	2 344	99.5	2 356	**2 356**
	English or French	1 431	78.2	398	21.8	1 829	**1 829**
	Total	**40 660**	**70.2**	**17 240**	**29.8**	**57 900**	**57 978**
echnical	Bilingual	1 847	33.8	3 622	66.2	5 469	**5 469**
	English	18 273	97.3	507	2.7	18 780	**18 780**
	French	26	2.3	1 128	97.7	1 154	**1 154**
	English or French	1 070	77.9	303	22.1	1 373	**1 373**
	Total	**21 500**	**79.3**	**5 612**	**20.7**	**27 112**	**27 184**
dministrative upport	Bilingual	5 216	27.9	13 461	72.1	18 677	**18 677**
	English	35 574	95.9	1 519	4.1	37 093	**37 093**
	French	73	1.3	5 487	98.7	5 560	**5 560**
	English or French	2 680	66.9	1 324	33.1	4 004	**4 004**
	Total	**45 482**	**66.9**	**22 539**	**33.1**	**68 021**	**68 437**
perational	Bilingual	693	23.7	2 226	76.3	2 919	**2 919**
	English	27 363	97.9	591	2.1	27 954	**27 954**
	French	148	2.7	5 436	97.3	5 584	**5 584**
	English or French	1 855	50.3	1 830	49.7	3 685	**3 685**
	Total	**31 231**	**75.1**	**10 330**	**24.9**	**41 561**	**41 813**
ll Categories	Bilingual	23 611	38.6	37 635	61.4	61 246	**61 246**
	English	123 872	97.2	3 531	2.8	127 403	**127 403**
	French	276	1.8	15 055	98.2	15 331	**15 331**
	English or French	7 997	66.1	4 103	33.9	12 100	**12 100**
	Grand total	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**222 247**	**223 173**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 52.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

15 The Management Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Management Category, by department, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Tota**
Agriculture	171	27	4	2	198	97.1	6	2.9	175	85.8	29	14.2	**20**
Canada Labour Relations Board	7	0	0	0	7	100.0	0	0.0	7	100.0	0	0.0	
Canadian Aviation Safety Board	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	
Canadian Grain Commission	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	
Canadian Human Rights Commission	3	0	3	0	3	50.0	3	50.0	6	100.0	0	0.0	
Canadian International Development Agency	72	36	5	4	108	92.3	9	7.7	77	65.8	40	34.2	**11**
Canadian Pension Commission	2	1	1	0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	16	8	2	0	24	92.3	2	7.7	18	69.2	8	30.8	**2**
Canadian Transport Commission	29	4	0	0	33	100.0	0	0.0	29	87.9	4	12.1	**3**
Communications	64	26	8	4	90	88.2	12	11.8	72	70.6	30	29.4	**10**
Consumer and Corporate Affairs	57	13	5	4	70	88.6	9	11.4	62	78.5	17	21.5	**7**
Correctional Service of Canada	51	16	4	2	67	91.8	6	8.2	55	75.3	18	24.7	**7**
Employment and Immigration	130	61	18	3	191	90.1	21	9.9	148	69.8	64	30.2	**21**
Energy, Mines and Resources	152	19	8	0	171	95.5	8	4.5	160	89.4	19	10.6	**17**
Environment	196	38	10	2	234	95.1	12	4.9	206	83.7	40	16.3	**24**
External Affairs	335	91	12	4	426	96.4	16	3.6	347	78.5	95	21.5	**44**
Federal Court	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	
Federal-Provincial Relations Office	11	10	2	2	21	84.0	4	16.0	13	52.0	12	48.0	**2**
Finance	65	13	5	1	78	92.9	6	7.1	70	83.3	14	16.7	**8**
Fisheries and Oceans	121	18	4	1	139	96.5	5	3.5	125	86.8	19	13.2	**14**
Immigration Appeal Board	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	
Indian Affairs and Northern Development	124	23	9	3	147	92.5	12	7.5	133	83.6	26	16.4	**15**
Insurance	10	1	0	0	11	100.0	0	0.0	10	90.9	1	9.1	**1**
International Joint Commission	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	
Investment Canada	11	1	2	0	12	85.7	2	14.3	13	92.9	1	7.1	**1**
Justice	8	5	1	1	13	86.7	2	13.3	9	60.0	6	40.0	**1**
Labour	24	7	8	0	31	79.5	8	20.5	32	82.1	7	17.9	**3**
National Defence (civilian)	120	18	1	0	138	99.3	1	0.7	121	87.1	18	12.9	**13**
National Energy Board	22	0	1	0	22	95.7	1	4.3	23	100.0	0	0	**2**
National Health and Welfare	108	21	14	5	129	87.2	19	12.8	122	82.4	26	17.6	**14**
National Library of Canada	3	0	4	1	3	37.5	5	62.5	7	87.5	1	12.5	
National Museums of Canada	22	5	2	0	27	93.1	2	6.9	24	82.8	5	17.2	**2**
National Parole Board	6	1	0	0	7	100.0	0	0.0	6	85.7	1	14.3	
National Revenue (Customs and Excise)	86	18	5	1	104	94.5	6	5.5	91	82.7	19	17.3	**11**
National Revenue (Taxation)	86	27	7	0	113	94.2	7	5.8	93	77.5	27	22.5	**12**
Office of the Chief Electoral Officer	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	
Office of the Commissioner of Official Languages	3	9	1	2	12	80.0	3	20.0	4	26.7	11	73.3	**1**
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	
Office of the Secretary to the Governor General	2	2	0	0	4	100.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	
Offices of the Information and Privacy Commissioners	4	0	0	0	4	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	
Privy Council Office	34	9	17	3	43	68.3	20	31.7	51	81.0	12	19.0	**6**

Table 15—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Public Archives of Canada	13	4	1	0	17	94.4	1	5.6	14	77.8	4	22.2	**18**
Public Service Commission	34	21	8	8	55	77.5	16	22.5	42	59.2	29	40.8	**71**
Public Service Staff Relations Board	7	4	0	0	11	100.0	0	0.0	7	63.6	4	36.4	**11**
Public Works	96	23	2	1	119	97.5	3	2.5	98	80.3	24	19.7	**122**
Regional Industrial Expansion	213	61	16	3	274	93.5	19	6.5	229	78.2	64	21.8	**293**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Science and Technology	21	6	4	0	27	87.1	4	12.9	25	80.6	6	19.4	**31**
Secretary of State of Canada	24	23	6	4	47	82.5	10	17.5	30	52.6	27	47.4	**57**
Solicitor General	23	5	2	0	28	93.3	2	6.7	25	83.3	5	16.7	**30**
Statistics Canada	58	18	8	2	76	88.4	10	11.6	66	76.7	20	23.3	**86**
Supply and Services	162	45	8	2	207	95.4	10	4.6	170	78.3	47	21.7	**217**
Supreme Court	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Tariff Board	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Transport	226	38	10	0	264	96.4	10	3.6	236	86.1	38	13.9	**274**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	52	5	5	3	57	87.7	8	12.3	57	87.7	8	12.3	**65**
Treasury Board (Secretariat)	112	25	27	8	137	79.7	35	20.3	139	80.8	33	19.2	**172**
Veterans Affairs	24	4	3	1	28	87.5	4	12.5	27	84.4	5	15.6	**32**
Total	**3 242**	**816**	**265**	**77**	**4 058**	**92.2**	**342**	**7.8**	**3 507**	**79.7**	**893**	**20.3**	**4 400**

16 The Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tot
Agriculture	1 940	424	236	84	2 376	88.1	321	11.9	2 176	81.1	508	18.9	2 69
Bureau of Pensions Advocates	23	5	10	2	28	70.0	12	30.0	33	82.5	7	17.5	4
Canada Labour Relations Board	1	1	2	1	2	40.0	3	60.0	3	60.0	2	40.0	
Canadian Aviation Safety Board	8	1	1	3	9	69.2	4	30.8	9	69.2	4	30.8	1
Canadian Grain Commission	28	0	7	0	28	80.0	7	20.0	35	100.0	0	0.0	3
Canadian Human Rights Commission	3	1	2	0	4	66.7	2	33.3	5	83.3	1	16.7	
Canadian International Development Agency	42	28	3	2	70	93.3	5	6.7	45	60.0	30	40.0	7
Canadian Pension Commission	26	4	4	0	30	88.2	4	11.8	30	88.2	4	11.8	3
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	23	6	4	0	29	87.9	4	12.1	27	81.8	6	18.2	3
Canadian Transport Commission	111	30	16	9	141	84.9	25	15.1	127	76.5	39	23.5	16
Communications	266	63	14	5	330	94.6	19	5.4	280	80.5	68	19.5	34
Consumer and Corporate Affairs	157	38	26	10	195	84.4	36	15.6	183	79.2	48	20.8	23
Correctional Service of Canada	271	133	298	74	409	52.3	373	47.7	569	73.3	207	26.7	78
Employment and Immigration	130	51	45	13	181	75.4	59	24.6	175	73.2	64	26.8	24
Energy, Mines and Resources	1 088	183	145	36	1 271	87.5	181	12.5	1 233	84.9	219	15.1	1 45
Environment	1 457	318	158	60	1 775	89.0	219	11.0	1 615	81.0	378	19.0	1 99
External Affairs	30	6	14	1	37	71.2	15	28.8	44	86.3	7	13.7	5
Federal Court	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	
Federal-Provincial Relations Office	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	
Finance	159	39	34	10	198	81.8	44	18.2	193	79.8	49	20.2	24
Fisheries and Oceans	843	104	98	16	952	89.1	116	10.9	941	88.7	120	11.3	1 06
Immigration Appeal Board	0	1	2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	
Indian Affairs and Northern Development	791	76	672	61	880	53.9	752	46.1	1 463	91.4	137	8.6	1 63
Insurance	9	10	2	0	19	90.5	2	9.5	11	52.4	10	47.6	2
International Joint Commission	3	0	0	0	8	88.9	1	11.1	3	100.0	0	0.0	
Investment Canada	5	0	1	0	5	83.3	1	16.7	6	100.0	0	0.0	
Justice	345	129	159	54	474	69.0	213	31.0	504	73.4	183	26.6	68
Labour	33	6	7	3	39	79.6	10	20.4	40	81.6	9	18.4	4
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	
National Defence (civilian)	1 046	353	211	128	1 408	80.4	343	19.6	1 257	72.3	481	27.7	1 75
National Energy Board	95	17	14	4	114	86.4	18	13.6	109	83.8	21	16.2	13
National Health and Welfare	727	160	941	148	896	44.1	1 135	55.9	1 668	84.4	308	15.6	2 03
National Library of Canada	49	18	106	21	67	34.5	127	65.5	155	79.9	39	20.1	19
National Museums of Canada	59	11	33	3	70	66.0	36	34.0	92	86.8	14	13.2	10
National Parole Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	
National Revenue (Customs and Excise)	393	107	47	16	500	88.8	63	11.2	440	78.2	123	21.8	56
National Revenue (Taxation)	1 714	531	191	46	2 245	90.4	238	9.6	1 905	76.8	577	23.2	2 48
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	1	1	2	2	40.0	3	60.0	2	40.0	3	60.0	
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	4	0	0	0.0	4	100.0	4	100.0	0	0.0	
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	

Table 16—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Pension Review Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Privy Council Office	3	0	1	0	3	75.0	1	25.0	4	100.0	0	0.0	**4**
Public Archives of Canada	52	21	33	9	73	62.9	43	37.1	85	73.9	30	26.1	**116**
Public Service Commission	82	215	94	297	304	42.3	415	57.7	176	25.6	512	74.4	**719**
Public Service Staff Relations Board	1	0	1	2	1	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	**4**
Public Works	465	100	21	8	565	95.1	29	4.9	486	81.8	108	18.2	**594**
Regional Industrial Expansion	58	25	13	6	83	81.4	19	18.6	71	69.1	31	30.9	**102**
Restrictive Trade Practices Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Royal Canadian Mounted Police	15	4	12	2	19	57.6	14	42.4	27	81.8	6	18.2	**33**
Science and Technology	3	0	4	0	3	42.9	4	57.1	7	100.0	0	0.0	**7**
Secretary of State of Canada	9	12	6	9	21	58.3	15	41.7	15	41.7	21	58.3	**36**
Solicitor General	20	2	19	2	22	51.2	21	48.8	39	90.7	4	9.3	**43**
Statistics Canada	445	158	162	57	603	73.4	219	26.6	607	73.8	215	26.2	**822**
Supply and Services	133	52	15	5	185	90.2	20	9.8	148	72.2	57	27.8	**205**
Supreme Court	0	3	3	2	3	37.5	5	62.5	3	37.5	5	62.5	**8**
Tariff Board	9	1	0	0	10	100.0	0	0.0	9	90.0	1	10.0	**10**
Tax Court Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Transport	642	142	52	30	785	90.5	82	9.5	694	80.1	172	19.9	**867**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	4	1	0	0	5	100.0	0	0.0	4	80.0	1	20.0	**5**
Treasury Board (Secretariat)	29	4	4	1	33	86.8	5	13.2	33	86.8	5	13.2	**38**
Veterans Affairs	64	42	107	187	106	26.4	296	73.6	171	42.7	229	57.2	**402**
War Veterans Allowance Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Total	**13 918**	**3 637**	**4 061**	**1 430**	**17 625**	**75.9**	**5 595**	**24.1**	**17 979**	**78.0**	**5 067**	**22.0**	**23 220**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Tota**
Agriculture	597	183	286	95	782	67.2	381	32.8	883	76.1	278	23.9	**1 16**
Bureau of Pensions Advocates	4	3	12	4	7	30.4	16	69.6	16	69.6	7	30.4	**2**
Canada Labour Relations Board	9	6	3	9	15	55.6	12	44.4	12	44.4	15	55.6	**2**
Canadian Aviation Safety Board	6	2	12	5	8	32.0	17	68.0	18	72.0	7	28.0	**2**
Canadian Grain Commission	22	1	11	2	25	65.8	13	34.2	33	91.7	3	8.3	**3**
Canadian Human Rights Commission	29	11	35	13	40	45.5	48	54.5	64	72.7	24	27.3	**8**
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	2	4	1	3	6	60.0	4	40.0	3	30.0	7	70.0	**1**
Canadian International Development Agency	184	176	96	109	360	63.7	205	36.3	280	49.6	285	50.4	**56**
Canadian Pension Commission	29	8	25	4	38	56.7	29	43.3	54	81.8	12	18.2	**6**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	70	55	33	48	126	60.9	81	39.1	103	50.0	103	50.0	**20**
Canadian Transport Commission	99	51	54	30	150	64.1	84	35.9	153	65.4	81	34.6	**23**
Communications	197	102	123	105	299	56.6	229	43.4	320	60.7	207	39.3	**52**
Consumer and Corporate Affairs	280	142	135	104	422	63.8	239	36.2	415	62.8	246	37.2	**66**
Correctional Service of Canada	1 059	466	367	194	1 525	73.1	562	26.9	1 426	68.4	660	31.6	**2 08**
Employment and Immigration	4 543	2 413	3 729	1 524	6 963	57.0	5 256	43.0	8 272	67.8	3 937	32.2	**12 21**
Energy, Mines and Resources	403	128	233	102	531	61.3	335	38.7	636	73.4	230	26.6	**86**
Environment	655	222	324	154	877	64.7	478	35.3	979	72.3	376	27.7	**1 35**
External Affairs	965	341	269	93	1 306	78.3	362	21.7	1234	74.0	434	26.0	**1 66**
Federal Court	23	15	13	14	38	58.5	27	41.5	36	55.4	29	44.6	**6**
Federal-Provincial Relations Office	4	1	4	1	5	50.0	5	50.0	8	80.0	2	20.0	**1**
Finance	93	35	70	42	129	53.5	112	46.5	163	67.9	77	32.1	**24**
Fisheries and Oceans	474	132	199	73	606	69.0	272	31.0	673	76.7	205	23.3	**87**
Immigration Appeal Board	8	4	4	3	12	63.2	7	36.8	12	63.2	7	36.8	**1**
Indian Affairs and Northern Development	840	198	557	119	1 041	60.5	679	39.5	1 397	81.5	317	18.5	**1 72**
Insurance	75	23	24	8	98	75.4	32	24.6	99	76.2	31	23.8	**13**
International Joint Commission	2	0	1	0	3	75.0	1	25.0	3	100.0	0	0.0	**4**
Investment Canada	27	9	14	5	36	65.5	19	34.5	41	74.5	14	25.5	**5**
Justice	24	17	32	21	41	43.6	53	56.4	56	59.6	38	40.4	**9**
Labour	171	65	91	24	236	67.2	115	32.8	262	74.6	89	25.4	**35**
Law Reform Commission of Canada	0	1	2	3	1	16.7	5	83.3	2	33.3	4	66.7	**6**
National Defence (civilian)	1 255	307	368	127	1 563	75.9	496	24.1	1 623	78.9	434	21.1	**2 05**
National Energy Board	66	12	28	8	78	68.4	36	31.6	94	82.5	20	17.5	**11**
National Health and Welfare	645	252	671	250	905	49.4	927	50.6	1 316	72.4	502	27.6	**1 83**
National Library of Canada	17	9	15	10	26	51.0	25	49.0	32	62.7	19	37.3	**5**
National Museums of Canada	62	44	96	45	106	42.9	141	57.1	158	64.0	89	36.0	**24**
National Parole Board	27	12	26	21	39	45.3	47	54.7	53	61.6	33	38.4	**8**
National Revenue (Customs and Excise)	3 144	1 191	1 299	327	4 337	72.7	1 630	27.3	4 443	74.5	1 518	25.5	**5 96**
National Revenue (Taxation)	3 493	1 127	2 120	622	4 622	62.8	2 743	37.2	5 613	76.2	1 749	23.8	**7 36**
Office of the Chief Electoral Officer	1	6	5	3	7	46.7	8	53.3	6	40.0	9	60.0	**1**
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	2	0	2	2	50.0	2	50.0	0	0.0	4	100.0	**4**
Office of the Commissioner of Official Languages	9	30	14	23	39	51.3	37	48.7	23	30.3	53	69.7	**7**
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	11	7	0	0.0	18	100.0	11	61.1	7	38.9	**1**

Table 17—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	6	0	2	0	6	75.0	2	25.0	8	100.0	0	0.0	**8**
Office of the Secretary to the Governor General	0	5	2	6	5	31.3	11	68.8	2	15.4	11	84.6	**16**
Offices of the Information and Privacy Commissioners	12	8	4	2	20	76.9	6	23.1	16	61.5	10	38.5	**26**
Pension Review Board	0	1	0	1	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0	**2**
Privy Council Office	20	21	22	20	41	49.4	42	50.6	42	50.6	41	49.4	**83**
Public Archives of Canada	78	36	27	20	114	70.8	47	29.2	105	65.2	56	34.8	**161**
Public Service Commission	256	210	209	223	467	51.9	432	48.1	465	51.8	433	48.2	**899**
Public Service Staff Relations Board	6	9	6	6	15	55.6	12	44.4	12	44.4	15	55.6	**27**
Public Works	826	270	300	91	1 099	73.7	392	26.3	1 126	75.7	361	24.3	**1 491**
Regional Industrial Expansion	777	250	257	142	1 027	72.0	399	28.0	1 033	72.4	392	27.6	**1 426**
Restrictive Trade Practices Commission	1	1	0	3	2	40.0	3	60.0	1	20.0	4	80.0	**5**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	90	23	79	39	114	49.1	118	50.9	169	73.2	62	26.8	**232**
Science and Technology	8	3	7	7	11	42.3	15	57.7	15	60.0	10	40.0	**26**
Secretary of State of Canada	260	606	317	708	866	45.8	1 025	54.2	577	30.5	1 314	69.5	**1 891**
Solicitor General	48	9	45	17	61	49.2	63	50.8	93	78.2	26	21.8	**124**
Statistics Canada	357	178	203	119	536	62.1	327	37.9	560	65.3	297	34.7	**863**
Supply and Services	1666	650	747	405	2317	66.8	1152	33.2	2413	69.6	1055	30.4	**3 469**
Supreme Court	2	2	1	3	4	50.0	4	50.0	3	37.5	5	62.5	**8**
Tariff Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Tax Court of Canada	3	5	6	1	8	53.3	7	46.7	9	60.0	6	40.0	**15**
Transport	1 318	434	644	243	1 755	66.4	887	33.6	1 962	74.3	677	25.7	**2 642**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	22	6	15	7	28	56.0	22	44.0	37	74.0	13	26.0	**50**
Treasury Board (Secretariat)	145	67	98	46	212	59.6	144	40.4	243	68.3	113	31.7	**356**
Veterans Affairs	406	109	265	54	517	61.8	319	38.2	671	80.5	163	19.5	**836**
Veterans' Land Administration	45	7	14	1	52	77.6	15	22.4	59	88.1	8	11.9	**67**
War Veterans Allowance Board	7	1	5	3	8	50.0	8	50.0	12	75.0	4	25.0	**16**
Total	**25 973**	**10 717**	**14 687**	**6 523**	**36 737**	**63.4**	**21 241**	**36.6**	**40 660**	**70.2**	**17 240**	**29.8**	57 978

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Technical Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Technical Category, by department, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Agriculture	2 310	735	538	117	3 055	82.2	660	17.8	2 848	77.0	852	23.0	**3 715**
Canadian Aviation Safety Board	52	15	4	1	69	93.2	5	6.8	56	77.8	16	22.2	**74**
Canadian Grain Commission	297	19	51	1	318	85.7	53	14.3	348	94.6	20	5.4	**371**
Canadian Human Rights Commission	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Canadian International Development Agency	3	7	1	7	10	55.6	8	44.4	4	22.2	14	77.8	**18**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	2	3	3	1	5	55.6	4	44.4	5	55.6	4	44.4	**9**
Canadian Transport Commission	68	15	12	3	83	84.7	15	15.3	80	81.6	18	18.4	**98**
Communications	436	118	27	7	554	94.2	34	5.8	463	78.7	125	21.3	**588**
Consumer and Corporate Affairs	378	140	38	12	518	91.2	50	8.8	416	73.2	152	26.8	**568**
Correctional Service of Canada	36	17	10	4	54	78.3	15	21.7	46	68.7	21	31.3	**69**
Employment and Immigration	17	20	24	5	37	55.2	30	44.8	41	62.1	25	37.9	**67**
Energy, Mines and Resources	669	217	145	30	886	83.5	175	16.5	814	76.7	247	23.3	**1 061**
Environment	1 780	346	235	58	2 131	87.9	294	12.1	2 015	83.3	404	16.7	**2 425**
External Affairs	115	16	22	7	131	81.9	29	18.1	137	85.6	23	14.4	**160**
Federal Court	2	2	3	0	4	57.1	3	42.9	5	71.4	2	28.6	**7**
Finance	15	12	12	5	27	61.4	17	38.6	27	61.4	17	38.6	**44**
Fisheries and Oceans	1 627	189	170	32	1 816	90.0	202	10.0	1 797	89.0	221	11.0	**2 018**
Immigration Appeal Board	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	**2**
Indian Affairs and Northern Development	224	37	81	10	263	74.1	92	25.9	305	86.6	47	13.4	**355**
Insurance	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	**2**
International Joint Commission	1	0	1	0	2	66.7	1	33.3	2	100.0	0	0.0	**3**
Investment Canada	0	0	4	0	0	0.0	4	100.0	4	100.0	0	0.0	**4**
Justice	7	5	43	15	12	17.1	58	82.9	50	71.4	20	28.6	**70**
Labour	18	5	10	5	23	60.5	15	39.5	28	73.7	10	26.3	**38**
National Defence (civilian)	2 161	593	130	33	2 757	94.3	166	5.7	2 291	78.5	626	21.5	**2 923**
National Energy Board	14	2	7	2	16	64.0	9	36.0	21	84.0	4	16.0	**25**
National Health and Welfare	320	81	258	53	410	56.3	318	43.7	578	81.2	134	18.8	**728**
National Library of Canada	7	4	25	22	11	19.0	47	81.0	32	55.2	26	44.8	**58**
National Museums of Canada	165	30	80	16	195	67.0	96	33.0	245	84.2	46	15.8	**291**
National Parole Board	2	0	2	0	2	50.0	2	50.0	4	100.0	0	0.0	**4**
National Revenue (Customs and Excise)	2	8	4	3	10	58.8	7	41.2	6	35.3	11	64.7	**17**
National Revenue (Taxation)	128	45	24	4	173	86.1	28	13.9	152	75.6	49	24.4	**201**
Office of the Chief Electoral Officer	1	4	0	1	5	83.3	1	16.7	1	16.7	5	83.3	**6**
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Office of the Secretary to the Governor General	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	**2**
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Privy Council Office	2	2	1	1	4	66.7	2	33.3	3	50.0	3	50.0	**6**
Public Archives of Canada	56	24	31	19	80	61.5	50	38.5	87	66.9	43	33.1	**130**
Public Service Commission	16	18	13	6	34	64.2	19	35.8	29	54.7	24	45.3	**53**
Public Service Staff Relations Board	1	2	0	1	3	75.0	1	25.0	1	25.0	3	75.0	**4**
Public Works	804	220	59	10	1 025	93.7	69	6.3	863	79.0	230	21.0	**1 094**
Regional Industrial Expansion	31	17	19	5	48	66.7	24	33.3	50	69.4	22	30.6	**72**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	43	7	22	7	50	63.3	29	36.7	65	82.3	14	17.7	**79**

Table 18—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Secretary of State of Canada	4	9	11	27	13	25.5	38	74.5	15	29.4	36	70.6	**51**
Solicitor General	1	0	4	3	1	12.5	7	87.5	5	62.5	3	37.5	**8**
Statistics Canada	265	177	239	112	443	55.8	351	44.2	504	63.6	289	36.4	**794**
Supply and Services	83	39	18	13	122	79.7	31	20.3	101	66.0	52	34.0	**153**
Supreme Court	0	2	1	3	2	33.3	4	66.7	1	16.7	5	83.3	**6**
Tariff Board	2	1	3	0	3	50.0	3	50.0	5	83.3	1	16.7	**6**
Tax Court of Canada	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Transport	6 562	1 611	356	109	8 187	94.6	466	5.4	6 918	80.1	1 720	19.9	**8 653**
Treasury Board (Secretariat)	7	1	1	4	8	61.5	5	38.5	8	61.5	5	38.5	**13**
Veterans Affairs	6	7	9	12	13	38.2	21	61.8	15	44.1	19	55.9	**34**
War Veterans Allowance Board	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	**2**
Total	**18 746**	**4 823**	**2 754**	**789**	**23 620**	**86.9**	**3 564**	**13.1**	**21 500**	**79.3**	**5 612**	**20.7**	**27 184**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Administrative Support Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Agriculture	153	82	1 245	414	235	12.3	1 670	87.7	1 398	73.8	496	26.2	**1 905**
Bureau of Pensions Advocates	3	0	45	13	3	4.9	58	95.1	48	78.7	13	21.3	**61**
Canada Labour Relations Board	0	7	11	27	7	15.6	38	84.4	11	24.4	34	75.6	**45**
Canadian Aviation Safety Board	1	2	19	10	3	9.4	29	90.6	20	62.5	12	37.5	**32**
Canadian Grain Commission	17	2	84	7	19	17.1	92	82.9	101	91.8	9	8.2	**111**
Canadian Human Rights Commission	4	3	21	23	7	13.7	44	86.3	25	49.0	26	51.0	**51**
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	3	0	6	4	40.0	6	60.0	1	10.0	9	90.0	**10**
Canadian International Development Agency	22	30	103	230	52	13.5	333	86.5	125	32.5	260	67.5	**385**
Canadian Pension Commission	22	9	152	29	31	14.6	181	85.4	174	82.1	38	17.9	**212**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	4	13	35	67	17	14.3	102	85.7	39	32.8	80	67.2	**119**
Canadian Transport Commission	16	22	111	91	38	15.8	202	84.2	127	52.9	113	47.1	**240**
Communications	50	30	300	226	80	13.2	527	86.8	350	57.8	256	42.2	**607**
Consumer and Corporate Affairs	63	71	334	345	135	16.6	679	83.4	397	48.8	416	51.2	**814**
Correctional Service of Canada	89	50	922	511	139	8.8	1 433	91.2	1 011	64.3	561	35.7	**1 572**
Employment and Immigration	1 040	814	6 277	3 440	1 870	16.1	9 781	83.9	7 317	63.2	4 254	36.8	**11 651**
Energy Mines and Resources	137	83	635	316	220	18.8	951	81.2	772	65.9	399	34.1	**1 171**
Environment	188	96	974	389	285	17.2	1 371	82.8	1 162	70.6	485	29.4	**1 656**
External Affairs	388	172	872	462	562	29.6	1 339	70.4	1 260	66.5	634	33.5	**1 901**
Federal Court	10	10	30	41	20	22.0	71	78.0	40	44.0	51	56.0	**91**
Federal-Provincial Relations Office	1	0	3	12	1	6.3	15	93.8	4	25.0	12	75.0	**16**
Finance	20	17	105	116	37	14.3	221	85.7	125	48.4	133	51.6	**258**
Fisheries and Oceans	86	31	702	233	117	11.1	939	88.9	788	74.9	264	25.1	**1 056**
Immigration Appeal Board	6	3	21	12	9	21.4	33	78.6	27	64.3	15	35.7	**42**
Indian Affairs and Northern Development	102	44	978	240	148	10.8	1 228	89.2	1 080	79.2	284	20.8	**1 376**
Insurance	8	1	34	13	9	16.1	47	83.9	42	75.0	14	25.0	**56**
International Joint Commission	2	0	4	1	3	16.7	15	83.3	6	85.7	1	14.3	**18**
Investment Canada	4	1	27	9	5	11.6	38	88.4	31	75.6	10	24.4	**43**
Justice	22	18	278	181	41	8.2	461	91.8	300	60.1	199	39.9	**502**
Labour	27	11	155	114	38	12.4	269	87.6	182	59.3	125	40.7	**307**
Law Reform Commission of Canada	3	3	6	18	6	20.0	24	80.0	9	30.0	21	70.0	**30**
National Defence (civilian)	1 169	363	5 582	1 497	1 532	17.7	7 103	82.3	6 751	78.4	1 860	21.6	**8 635**
National Energy Board	9	7	62	37	16	13.9	99	86.1	71	61.7	44	38.3	**115**
National Health and Welfare	437	232	2 390	817	682	17.1	3 304	82.9	2 827	72.9	1 049	27.1	**3 986**
National Library of Canada	31	16	81	96	47	21.0	177	79.0	112	50.0	112	50.0	**224**
National Museums of Canada	19	7	90	89	26	12.7	179	87.3	109	53.2	96	46.8	**205**
National Parole Board	14	9	78	63	23	13.9	142	86.1	92	56.1	72	43.9	**165**
National Revenue (Customs and Excise)	396	158	1 787	719	555	18.1	2 509	81.9	2 183	71.3	877	28.7	**3 064**
National Revenue (Taxation)	921	416	3 712	1 672	1 342	19.9	5 396	80.1	4 633	68.9	2 088	31.1	**6 738**
Office of the Chief Electoral Officer	3	8	1	14	11	42.3	15	57.7	4	15.4	22	84.6	**26**
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	4	2	4	10	6	30.0	14	70.0	8	40.0	12	60.0	**20**
Office of the Commissioner of Official Languages	2	9	5	29	11	24.4	34	75.6	7	15.6	38	84.4	**45**
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	3	9	0	0.0	12	100.0	3	25.0	9	75.0	**12**

Table 19—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	9	0	1	10.0	9	90.0	10	100.0	0	0.0	**10**
Office of the Secretary to the Governor General	3	1	10	26	5	11.9	37	88.1	13	32.5	27	67.5	**42**
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	2	6	6	2	14.3	12	85.7	6	42.9	8	57.1	**14**
Pension Review Board	2	2	8	7	4	21.1	15	78.9	10	52.6	9	47.4	**19**
Privy Council Office	19	33	64	77	52	26.9	141	73.1	83	43.0	110	57.0	**193**
Public Archives of Canada	103	45	91	117	148	41.6	208	58.4	194	54.5	162	45.5	**356**
Public Service Commission	36	65	209	435	101	13.6	644	86.4	245	32.9	500	67.1	**745**
Public Service Staff Relations Board	3	6	15	19	9	20.9	34	79.1	18	41.9	25	58.1	**43**
Public Works	190	72	792	287	263	19.5	1 083	80.5	982	73.2	359	26.8	**1 346**
Regional Industrial Expansion	47	61	533	316	108	11.3	850	88.7	580	60.6	377	39.4	**958**
Restrictive Trade Practices Commission	3	0	2	2	3	42.9	4	57.1	5	71.4	2	28.6	**7**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	111	69	2 001	458	181	6.8	2 464	93.2	2 112	80.0	527	20.0	**2 645**
Science and Technology	2	2	9	19	4	12.1	29	87.9	11	34.4	21	65.6	**33**
Secretary of State of Canada	41	56	273	638	97	9.6	911	90.4	314	31.2	694	68.8	**1 008**
Solicitor General	13	3	43	39	16	16.2	83	83.8	56	57.1	42	42.9	**99**
Statistics Canada	286	189	873	626	479	24.0	1 514	76.0	1 159	58.7	815	41.3	**1 993**
Supply and Services	627	480	2 018	1 442	1 126	24.3	3 509	75.7	2 645	57.9	1 922	42.1	**4 635**
Supreme Court	4	3	12	13	7	21.9	25	78.1	16	50.0	16	50.0	**32**
Tariff Board	1	1	6	4	2	16.7	10	83.3	7	58.3	5	41.7	**12**
Tax Court of Canada	4	2	14	19	6	15.4	33	84.6	18	46.2	21	53.8	**39**
Transport	356	170	1 855	805	529	16.5	2 668	83.5	2 211	69.4	975	30.6	**3 197**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	1	13	14	4	12.9	27	87.1	16	51.6	15	48.4	**31**
Treasury Board (Secretariat)	19	13	73	99	32	15.7	172	84.3	92	45.1	112	54.9	**204**
Veterans Affairs	167	71	654	208	238	21.6	866	78.4	821	74.6	279	25.4	**1 104**
Veterans' Land Administration	17	2	67	5	19	20.9	72	79.1	84	92.3	7	7.7	**91**
War Veterans Allowance Board	2	1	0	5	3	37.5	5	62.5	2	25.0	6	75.0	**8**
Total	**7 554**	**4 205**	**37 928**	**18 334**	**11 831**	**17.3**	**56 606**	**82.7**	**45 482**	**66.9**	**22 539**	**33.1**	**68 437**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

30 The Operational Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Agriculture	1 092	282	89	14	1 381	92.8	106	7.1	1 181	80.0	296	20.0	**1 488**
Canadian Grain Commission	153	11	10	1	164	93.7	11	6.3	163	93.1	12	6.9	**175**
Canadian International Development Agency	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Communications	48	13	0	0	61	100.0	0	0.0	48	78.7	13	21.3	**61**
Consumer and Corporate Affairs	23	14	0	1	37	97.4	1	2.6	23	60.5	15	39.5	**38**
Correctional Service of Canada	3 599	1 894	501	133	5 497	89.6	640	10.4	4 100	66.9	2 027	33.1	**6 137**
Employment and Immigration	36	24	4	2	61	91.0	6	9.0	40	60.6	26	39.4	**67**
Energy Mines and Resources	159	78	1	3	237	98.3	4	1.7	160	66.4	81	33.6	**241**
Environment	1 161	179	123	9	1 348	91.0	134	9.0	1 284	87.2	188	12.8	**1 482**
External Affairs	84	67	2	2	151	97.4	4	2.6	86	55.5	69	44.5	**155**
Federal Court	1	8	0	2	9	81.8	2	18.2	1	9.1	10	90.9	**11**
Finance	4	4	0	0	8	100.0	0	0.0	4	50.0	4	50.0	**8**
Fisheries and Oceans	671	19	21	3	690	96.6	24	3.4	692	96.9	22	3.1	**714**
Indian Affairs and Northern Development	150	11	52	0	171	75.7	55	24.3	202	94.8	11	5.2	**226**
Investment Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Justice	3	2	0	0	5	100.0	0	0.0	3	60.0	2	40.0	**5**
Labour	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**2**
National Defence (civilian)	12 694	2 848	2 232	445	15 609	85.2	2 707	14.8	14 926	81.9	3 293	18.1	**18 316**
National Energy Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
National Health and Welfare	262	67	343	16	357	48.2	384	51.8	605	87.9	83	12.1	**741**
National Library of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	**1**
National Museums of Canada	74	71	8	7	145	90.6	15	9.4	82	51.2	78	48.7	**160**
National Parole Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	**1**
National Revenue (Customs and Excise)	35	37	7	1	72	90.0	8	10.0	42	52.5	38	47.5	**80**
National Revenue (Taxation)	135	62	7	4	197	94.3	12	5.7	142	68.3	66	31.7	**209**
Office of the Chief Electoral Officer	1	7	0	0	8	100.0	0	0.0	1	12.5	7	87.5	**8**
Office of the Secretary to the Governor General	8	19	7	4	27	71.1	11	28.9	15	39.5	23	60.5	**38**
Privy Council Office	3	6	1	0	12	66.7	6	33.3	4	40.0	6	60.0	**18**
Public Archives of Canada	15	14	0	0	29	100.0	0	0.0	15	51.7	14	48.3	**29**
Public Service Commission	9	15	0	0	25	100.0	0	0.0	9	37.5	15	62.5	**25**
Public Works	1 978	894	206	108	2 884	90.2	314	9.8	2 184	68.5	1 002	31.5	**3 198**
Regional Industrial Expansion	6	2	0	1	8	88.9	1	11.1	6	66.7	3	33.3	**9**
Restrictive Trade Practices Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Royal Canadian Mounted Police	215	56	71	15	271	75.7	87	24.3	286	80.1	71	19.9	**358**
Science and Technology	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Secretary of State of Canada	0	4	0	0	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	**4**
Statistics Canada	22	20	1	0	44	97.8	1	2.2	23	53.5	20	46.5	**45**
Supply and Services	395	639	130	284	1 038	71.4	415	28.6	525	36.3	923	63.7	**1 453**
Supreme Court	4	8	0	0	12	100.0	0	0.0	4	33.3	8	66.7	**12**
Tax Court Canada	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Transport	4 131	1 152	68	20	5 298	98.3	89	1.7	4 199	78.2	1 172	21.8	**5 387**
Veterans Affairs	78	470	90	255	554	61.3	350	38.7	168	18.8	725	81.2	**904**
Total	**27 255**	**9 000**	**3 976**	**1 330**	**36 423**	**87.1**	**5 389**	**12.9**	**31 231**	**75.1**	**10 330**	**24.9**	**41 813**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify language group.

–For language group percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

21 Appointments and type of employment

Number of appointments *to* and *within* the Public Service, by type of employment, 1984 and 1985

	1984			1985		
Type of employment	*To* the Public Service	*Within* the Public Service	Total	*To* the Public Service	*Within* the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	5 820	30 062	**35 918**	5 554	31 579	**37 142**
• Part-time	207	391	**599**	213	466	**679**
• Seasonal	504	365	**869**	364	363	**727**
Total	**6 531**	**30 819**	**37 387**	**6 131**	**32 408**	**38 549**
Specified period						
• Full-time	4 288	40 634	**44 942**	5 029	40 287	**45 321**
• Part-time	198	1 426	**1 626**	243	1 851	**2 094**
• Seasonal	6	19	**25**	3	11	**14**
Total	**4 492**	**42 079**	**46 595**	**5 275**	**42 150**	**47 430**
All types of employment						
• Full-time	10 110	70 710	**80 876**	10 583	71 869	**82 466**
• Part-time	405	1 817	**2 225**	456	2 317	**2 773**
• Seasonal	513	384	**897**	367	374	**741**
Grand total	**11 028**	**72 913**	**84 002**	**11 406**	**74 561**	**85 983**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment and/or whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

22 Appointments *to* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	113	3	59	0	118	65.2	62	34.3	172	98.3	3	1.7	**181**
Prince Edward Island	52	2	51	13	54	45.0	66	55.0	103	87.3	15	12.7	**120**
Nova Scotia	466	54	225	19	534	67.3	249	31.4	691	90.4	73	9.6	**794**
New Brunswick	119	62	66	52	184	60.5	120	39.5	185	61.9	114	38.1	**304**
Quebec (Except NCR)	73	725	43	470	805	60.8	516	39.0	116	8.8	1 195	91.2	**1 324**
National Capital Region	935	332	892	551	1 274	46.6	1 450	53.0	1 827	67.4	883	32.6	**2 734**
Ontario (Except NCR)	917	54	894	65	994	50.3	974	49.3	1 811	93.8	119	6.2	**1 975**
Manitoba	315	13	278	30	341	51.8	315	47.9	594	93.2	43	6.8	**658**
Saskatchewan	207	2	302	9	211	40.0	314	59.6	510	97.9	11	2.1	**527**
Alberta	553	7	525	30	568	50.2	563	49.7	1 078	96.7	37	3.3	**1 132**
British Columbia	735	3	493	11	745	59.3	508	40.4	1 228	98.9	14	1.1	**1 256**
Yukon	51	0	48	0	56	51.4	53	48.6	99	100.0	0	0.0	**109**
Northwest Territories	128	1	120	1	131	51.6	123	48.4	248	99.2	2	0.8	**254**
Outside Canada	17	3	10	6	20	52.6	17	44.7	27	75.0	9	25.0	**38**
Total	**4 681**	**1 261**	**4 006**	**1 257**	**6 035**	**52.9**	**5 330**	**46.7**	**8 689**	**77.5**	**2 518**	**22.5**	**11 406**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

–The sum of the grand total of appointments *to* the Public Service (Table 22) and the grand total of appointments *within* the Public Service (Table 23) does not concur with the grand total of appointments (85 983) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

25 Appointments *within* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by job location, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Tota**
Newfoundland	1 062	7	631	16	1 070	62.1	649	37.7	1 693	98.7	23	1.3	**1 72**
Prince Edward Island	299	30	477	65	329	37.4	543	61.8	776	89.1	95	10.9	**87**
Nova Scotia	2 348	77	1 539	71	2 426	59.8	1 610	39.7	3 904	96.3	148	3.7	**4 05**
New Brunswick	756	258	728	570	1 016	43.8	1 299	56.0	1 484	64.2	828	35.8	**2 31**
Quebec (Except NCR)	203	4 723	280	7 105	4 934	39.8	7 427	60.0	483	3.9	11 829	96.1	**12 38**
National Capital Region	6 381	3 130	9 097	6 853	9 521	37.3	15 969	62.6	15 479	60.8	9 983	39.2	**25 50**
Ontario (Except NCR)	3 973	207	6 099	444	4 235	39.0	6 575	60.5	10 072	93.9	651	6.1	**10 86**
Manitoba	1 227	51	2 269	110	1 282	34.9	2 383	64.9	3 496	95.6	161	4.4	**3 67**
Saskatchewan	507	6	921	22	515	35.2	944	64.6	1 428	98.1	28	1.9	**1 46**
Alberta	1 673	32	2 270	81	1 707	42.0	2 355	57.9	3 944	97.2	113	2.8	**4 06**
British Columbia	2 960	27	3 556	56	2 990	45.3	3 614	54.7	6 517	98.7	83	1.3	**6 60**
Yukon	118	5	180	1	123	40.5	181	59.5	298	98.0	6	2.0	**30**
Northwest Territories	172	18	220	8	190	45.2	230	54.8	392	93.8	26	6.2	**42**
Outside Canada	147	44	75	31	191	64.1	106	35.6	222	74.7	75	25.3	**29**
Total	**21 826**	**8 615**	**28 342**	**15 435**	**30 529**	**40.9**	**43 887**	**58.9**	**50 188**	**67.6**	**24 051**	**32.4**	**74 56**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

–The sum of the grand total of appointments *to* the Public Service (Table 22) and the grand total of appointments *within* the Public Service (Table 23) does not concur with the grand total of appointments (85 983) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

24 Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by category and type of appointment, 1984 and 1985

1984

Occupational category	Appointments *to* the Public Service		Appointments *within* the Public Service — Type of appointment: Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	58	0.5	668	3.5	500	3.0	0	0.0	8	0.4	0	0.0	**1,234**	**1.5**
Scientific and Professional	1,575	14.3	1,800	9.4	1,083	6.5	1,292	3.7	152	6.8	0	0.0	**5,912**	**7.0**
Administrative and Foreign Service	1,991	18.1	6,206	32.4	3,230	19.5	3,868	11.1	548	24.4	0	0.0	**15,853**	**18.9**
Technical	1,283	11.6	2,262	11.8	1,219	7.4	1,721	4.9	145	6.5	0	0.0	**6,639**	**7.9**
Administrative Support	3,377	30.6	5,975	31.2	7,770	47.0	22,743	65.1	971	43.3	2	66.7	**40,854**	**48.6**
Operational	2,714	24.6	2,261	11.8	2,735	16.5	5,329	15.2	420	18.7	1	33.3	**13,475**	**16.0**
Total	**11,028**	**100.0**	**19,172**	**100.0**	**16,537**	**100.0**	**34,953**	**100.0**	**2,244**	**100.0**	**3**	**100.0**	**84,002**	**100.0**
1985														
Management	52	0.5	579	3.1	477	2.6	0	0.0	12	0.5	0	0.0	**1 120**	**1.3**
Scientific and Professional	1 643	14.4	1 995	10.5	1 396	7.6	1 251	3.6	211	8.7	0	0.0	**6 501**	**7.6**
Administrative and Foreign Service	2 106	18.5	5 990	31.6	3 736	20.4	3 721	10.7	503	20.7	0	0.0	**16 058**	**18.7**
Technical	1 291	11.3	2 219	11.7	1 360	7.4	1 898	5.4	196	8.1	0	0.0	**6 966**	**8.1**
Administrative Support	3 534	31.0	6 046	31.9	8 739	47.7	23 262	66.8	1 041	42.9	1	50.0	**42 625**	**49.6**
Operational	2 736	24.0	2 149	11.3	2 611	14.3	4 697	13.5	465	19.2	1	50.0	**12 665**	**14.7**
Total	**11 406**	**100.0**	**18 978**	**100.0**	**18 319**	**100.0**	**34 829**	**100.0**	**2 428**	**100.0**	**2**	**100.0**	**85 983**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category and/or type of appointment.

–Tables 25 to 29 present more detailed information on appointments *to* the Public Service and on the different types of appointments *within* the Public Service (except demotions, of which there were only 3 in 1984 and 2 in 1985).

25 Appointments *to* the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1985

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	34	8	8	2	42	80.8	10	19.2	42	80.8	10	19.2	**52**
Scientific and Professional	669	195	583	156	883	53.7	751	45.7	1 252	78.1	351	21.9	**1 643**
Administrative and Foreign Service	1 009	281	602	202	1 294	61.4	808	38.4	1 612	76.9	483	23.1	**2 106**
Technical	749	212	239	62	978	75.8	305	23.6	988	78.3	274	21.7	**1 291**
Administrative Support	488	130	2 151	712	623	17.6	2 898	82.0	2 640	75.8	842	24.2	**3 534**
Operational	1 710	435	411	123	2 188	80.0	541	19.8	2 121	79.2	558	20.8	**2 736**
Total	**4 681**	**1 261**	**4 006**	**1 257**	**6 035**	**52.9**	**5 330**	**46.7**	**8 689**	**77.5**	**2 518**	**22.5**	**11 406**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	375	118	70	16	493	85.1	86	14.9	445	76.9	134	23.1	**579**
Scientific and Professional	1 095	334	428	135	1 431	71.7	563	28.2	1 523	76.5	469	23.5	**1 995**
Administrative and Foreign Service	2 204	874	2 049	860	3 080	51.4	2 909	48.6	4 253	71.0	1 734	29.0	**5 990**
Technical	1 435	385	300	98	1 821	82.1	398	17.9	1 735	78.2	483	21.8	**2 219**
Administrative Support	630	279	3 394	1 730	909	15.0	5 135	84.9	4 024	66.7	2 009	33.3	**6 046**
Operational	1 360	533	204	51	1 893	88.1	256	11.9	1 564	72.8	584	27.2	**2 149**
Total	**7 099**	**2 523**	**6 445**	**2 890**	**9 627**	**50.7**	**9 347**	**49.3**	**13 544**	**71.4**	**5 413**	**28.6**	**18 978**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	335	92	40	10	427	89.5	50	10.5	375	78.6	102	21.3	**477**
Scientific and Professional	692	160	427	115	852	61.0	543	38.9	1 119	80.3	275	19.7	**1 396**
Administrative and Foreign Service	1 430	711	1 088	503	2 141	57.3	1 592	42.6	2 518	67.5	1 215	32.5	**3 736**
Technical	755	295	213	95	1 050	77.2	309	22.7	968	71.3	390	28.7	**1 360**
Administrative Support	832	471	4 417	2 933	1 308	15.0	7 376	84.4	5 260	60.7	3 404	39.3	**8 739**
Operational	1 445	715	328	107	2 171	83.1	437	16.7	1 773	68.3	822	31.7	**2 611**
Total	**5 489**	**2 444**	**6 513**	**3 763**	**7 949**	**43.4**	**10 307**	**56.3**	**12 013**	**65.9**	**6 208**	**34.1**	**18 319**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

28 Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Scientific and Professional	483	156	462	145	639	51.1	610	48.8	945	75.8	301	24.2	**1 251**
Administrative and Foreign Service	1 076	705	1 281	643	1 791	48.1	1 924	51.7	2 358	63.6	1 348	36.4	**3 721**
Technical	936	293	500	151	1 235	65.1	653	34.4	1 436	76.4	444	23.6	**1 898**
Administrative Support	2 519	1 411	11 878	7 344	3 937	16.9	19 274	82.9	14 404	62.2	8 755	37.8	**23 262**
Operational	3 400	712	397	129	4 156	88.5	535	11.4	3 798	81.9	841	18.1	**4 697**
Total	**8 414**	**3 277**	**14 518**	**8 412**	**11 758**	**33.8**	**22 996**	**66.0**	**22 941**	**66.2**	**11 689**	**33.8**	**34 829**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

29 Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	7	5	0	0	12	100.0	0	0.0	7	58.3	5	41.7	**12**
Scientific and Professional	116	35	39	21	151	71.6	60	28.4	155	73.5	56	26.5	**211**
Administrative and Foreign Service	207	94	146	56	301	59.8	202	40.2	353	70.2	150	29.8	**503**
Technical	124	32	27	12	156	79.6	39	19.9	151	77.4	44	22.6	**196**
Administrative Support	103	51	611	275	154	14.8	886	85.1	714	68.7	326	31.3	**1 041**
Operational	264	153	40	6	417	89.7	47	10.1	304	65.7	159	34.3	**465**
Total	**821**	**370**	**863**	**370**	**1 191**	**49.1**	**1 234**	**50.8**	**1 684**	**69.5**	**740**	**30.5**	**2 428**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

30 Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1985

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		**Total**	
Employee mobility	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**No.**	**%**
Intradepartmental	17 769	93.6	16 381	89.4	34 822	100.0	1 972	81.2	2	100.0	**70 949**	**95.2**
Interdepartmental	1 209	6.4	1 938	10.6	7	0.0	456	18.8	0	0.0	**3 612**	**4.8**
Total	**18 978**	**100.0**	**18 319**	**100.0**	**34 829**	**100.0**	**2 428**	**100.0**	**2**	**100.0**	**74 561**	**100.0**
No change of group or sub-group	12 703	66.9	18 052	98.5	34 807	99.9	1 124	46.3	1	50.0	**66 690**	**89.4**
Change of group or sub-group	6 275	33.1	267	1.5	22	0.1	1 304	53.7	1	50.0	**7 871**	**10.6**
Total	**18 978**	**100.0**	**18 319**	**100.0**	**34 829**	**100.0**	**2 428**	**100.0**	**2**	**100.0**	**74 561**	**100.0**
Indeterminate to indeterminate	15 511	81.7	8 803	48.1	10	0.0	1 561	64.3	2	100.0	**25 889**	**34.7**
Specified period to specified period	1 636	8.6	4 791	26.2	34 809	99.9	443	18.2	0	0.0	**41 680**	**55.9**
Specified period to indeterminate	1 731	9.1	4 495	24.5	0	0.0	292	12.0	0.0	0.0	**6 519**	**8.7**
Indeterminate to specified period	99	0.5	230	1.3	10	0.0	131	5.4	0	0.0	**470**	**0.6**
Total	**18 978**	**100.0**	**18 319**	**100.0**	**34 829**	**100.0**	**2 428**	**100.0**	**2**	**100.0**	**74 561**	**100.0**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify type of appointment and/or employee mobility as to period of appointment.

31 Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1985

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		**Total**	
Selection Process	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**No.**	**%**
With competition												
• Poster	10 985	57.9	3 944	21.5	946	2.7	488	20.1	0	0.0	**16 363**	**21.9**
• Inventory	2 627	13.8	3 531	19.3	11 086	31.8	458	18.9	0	0.0	**17 703**	**23.7**
Without competition												
• Reclassification	3 902	20.6	55	0.3	4	0.0	53	2.2	0	0.0	**4 014**	**5.4**
• Other processes	1 464	7.7	10 788	58.9	22 792	65.4	1 429	58.9	2	100.0	**36 478**	**48.9**
Total	**18 978**	**100.0**	**18 319**	**100.0**	**34 829**	**100.0**	**2 428**	**100.0**	**2**	**100.0**	**74 561**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process and/or type of appointment.

32 Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1985

Occupational category and language requirements of position	*To* the Public Service					*Within* the Public Service					Grand total	
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones				
	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%
Management												
Bilingual imperative	9	56.3	7	43.8	16	113	54.1	96	45.9	209	**225**	20.1
Bilingual non-imperative	20	87.0	3	13.0	23	434	78.2	121	21.8	555	**578**	51.6
English	13	100.0	0	0.0	13	190	99.0	2	1.0	192	**205**	18.3
French	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	**0**	0.0
English or French	0	0.0	0	0.0	0	3	100.0	0	0.0	3	**3**	0.3
Total	**42**	**80.8**	**10**	**19.2**	**52**	**827**	**77.4**	**241**	**22.6**	**1 068**	**1 120**	**100.0**
Scientific and Professional												
Bilingual imperative	46	26.9	125	73.1	171	195	33.3	391	66.7	586	**760**	11.7
Bilingual non-imperative	33	60.0	22	40.0	55	419	59.0	291	41.0	710	**768**	11.8
English	1 049	95.9	45	4.1	1 094	2 894	96.2	115	3.8	3 009	**4 149**	63.8
French	11	9.6	104	90.4	115	9	3.5	248	96.5	257	**373**	5.7
English or French	113	67.3	55	32.7	168	225	80.1	56	19.9	281	**451**	6.9
Total	**1 252**	**78.1**	**351**	**21.9**	**1 603**	**3 742**	**77.3**	**1 101**	**22.7**	**4 843**	**6 501**	**100.0**
Administrative and Foreign Service												
Bilingual imperative	93	28.5	233	71.5	326	868	31.7	1 866	68.3	2 734	**3 066**	19.1
Bilingual non-imperative	59	40.1	88	59.9	147	1 104	49.6	1 121	50.4	2 225	**2 374**	14.8
English	1 346	95.7	61	4.3	1 407	7 214	96.0	303	4.0	7 517	**8 940**	55.7
French	4	6.7	56	93.3	60	12	1.1	1 048	98.9	1 060	**1 128**	7.0
English or French	100	70.4	42	29.6	142	232	72.5	88	27.5	320	**463**	2.9
Total	**1 612**	**76.9**	**483**	**23.1**	**2 095**	**9 482**	**68.1**	**4 447**	**31.9**	**13 929**	**16 058**	**100.0**
Technical												
Bilingual imperative	22	23.4	72	76.6	94	83	23.6	269	76.4	352	**447**	6.4
Bilingual non-imperative	6	10.5	51	89.5	57	175	33.5	347	66.5	522	**579**	8.3
English	811	97.6	20	2.4	831	3 756	95.6	173	4.4	3 929	**4 801**	68.9
French	6	7.5	74	92.5	80	11	2.2	480	97.8	491	**575**	8.3
English or French	139	70.9	57	29.1	196	259	73.8	92	26.2	351	**554**	8.0
Total	**988**	**78.3**	**274**	**21.7**	**1 262**	**4 290**	**75.9**	**1 361**	**24.1**	**5 651**	**6 966**	**100.0**
Administrative Support												
Bilingual imperative	165	24.3	515	75.7	680	1 279	19.7	5 224	80.3	6 503	**7 218**	16.9
Bilingual non-imperative	23	36.5	40	63.5	63	522	29.9	1 224	70.1	1 746	**1 811**	4.2
English	2 347	96.1	95	3.9	2 442	20 803	94.2	1 286	5.8	22 089	**24 672**	57.9
French	2	1.4	144	98.6	146	90	1.6	5 547	98.4	5 637	**5 837**	13.7
English or French	89	67.4	43	32.6	132	1 640	58.1	1 181	41.9	2 821	**2 964**	7.0
Total	**2 640**	**75.8**	**842**	**24.2**	**3 482**	**24 403**	**62.7**	**14 494**	**37.3**	**38 897**	**42 625**	**100.0**
Operational												
Bilingual imperative	15	28.8	37	71.2	52	42	19.8	170	80.2	212	**265**	2.1
Bilingual non-imperative	6	40.0	9	60.0	15	35	21.9	125	78.1	160	**175**	1.4
English	1 944	97.3	54	2.7	1 998	6 886	97.3	188	2.7	7 074	**9 180**	72.5
French	16	4.2	369	95.8	385	30	1.8	1 603	98.2	1 633	**2 027**	16.0
English or French	140	61.1	89	38.9	229	445	58.1	321	41.9	766	**1 017**	8.0
Total	**2 121**	**79.2**	**558**	**20.8**	**2 679**	**7 439**	**75.6**	**2 407**	**24.4**	**9 846**	**12 665**	**100.0**
All categories												
Bilingual imperative	350	26.1	989	73.9	1 339	2 580	24.3	8 016	75.7	10 596	**11 981**	13.9
Bilingual non-imperative	147	40.8	213	59.2	360	2 689	45.4	3 229	54.6	5 918	**6 285**	7.3
English	7 544	96.5	275	3.5	7 819	41 747	95.3	2 067	4.7	43 814	**51 995**	60.5
French	39	5.0	747	95.0	786	152	1.7	8 926	98.3	9 078	**9 940**	11.6
English or French	581	67.0	286	33.0	867	2 804	61.7	1 738	38.3	4 542	**5 452**	6.3
Grand total	**8 689**	**77.5**	**2 518**	**22.5**	**11 207**	**50 187**	**67.6**	**24 051**	**32.4**	**74 238**	**85 983**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (*to* or *within* the Public Service) and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.



Appointments and bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1985

		Anglophones		Francophones		**Total**	
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	**No.**	%
Management	Indeterminate	119	96.7	102	99.0	**221**	97.8
	Specified period	4	3.3	1	1.0	**5**	2.2
	Total	**123**	**100.0**	**103**	**100.0**	**226**	**100.0**
Scientific and Professional	Indeterminate	115	47.7	295	57.2	**410**	53.9
	Specified period	126	52.3	221	42.8	**350**	46.1
	Total	**241**	**100.0**	**516**	**100.0**	**760**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	581	60.5	1 284	61.1	**1 865**	60.8
	Specified period	380	39.5	815	38.8	**1 200**	39.1
	Total	**961**	**100.0**	**2 100**	**100.0**	**3 066**	**100.0**
Technical	Indeterminate	50	47.6	161	47.2	**211**	47.2
	Specified period	55	52.4	180	52.8	**236**	52.8
	Total	**105**	**100.0**	**341**	**100.0**	**447**	**100.0**
Administrative Support	Indeterminate	452	31.3	1 624	28.3	**2 077**	28.8
	Specified period	992	68.7	4 115	71.7	**5 141**	71.2
	Total	**1 444**	**100.0**	**5 739**	**100.0**	**7 218**	**100.0**
Operational	Indeterminate	39	68.4	110	53.1	**149**	56.2
	Specified period	18	31.6	97	46.9	**116**	43.8
	Total	**57**	**100.0**	**207**	**100.0**	**265**	**100.0**
All Categories	Indeterminate	1 356	46.3	3 576	39.7	**4 933**	41.2
	Specified period	1 575	53.7	5 429	60.3	**7 048**	58.8
	Grand total	**2 931**	**100.0**	**9 006**	**100.0**	**11 982**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify type of employment and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

34 Appointments and bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1985

Occupational category	Status of appointee as to language requirements of position	Anglophones		Francophones		**Total**	
		No.	%	No.	%	**No.**	%
Management	Met	306	67.4	123	99.2	**429**	74.2
	Must meet	63	13.9	0	0.0	**63**	10.9
	Not required to meet	85	18.7	1	0.8	**86**	14.9
	Total	**454**	**100.0**	**124**	**100.0**	**578**	**100.0**
Scientific and Professional	Met	261	57.6	276	88.2	**538**	70.1
	Must meet	157	34.7	30	9.6	**188**	24.5
	Not required to meet	35	7.7	7	2.2	**42**	5.5
	Total	**453**	**100.0**	**313**	**100.0**	**768**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Met	691	59.4	1 114	92.1	**1 807**	76.1
	Must meet	367	31.6	74	6.1	**441**	18.6
	Not required to meet	104	8.9	19	1.6	**123**	5.2
	Total	**1 163**	**100.0**	**1 209**	**100.0**	**2 374**	**100.0**
Technical	Met	82	45.3	339	85.2	**421**	72.7
	Must meet	67	37.0	49	12.3	**116**	20.0
	Not required to meet	32	17.7	10	2.5	**42**	7.3
	Total	**181**	**100.0**	**398**	**100.0**	**579**	**100.0**
Administrative Support	Met	294	53.9	1 112	88.0	**1 408**	77.7
	Must meet	189	34.7	124	9.8	**313**	17.3
	Not required to meet	61	11.2	27	2.1	**88**	4.9
	Total	**545**	**100.0**	**1 264**	**100.0**	**1 811**	**100.0**
Operational	Met	24	58.5	94	70.1	**118**	67.4
	Must meet	10	24.4	35	26.1	**45**	25.7
	Not required to meet	7	17.1	5	3.7	**12**	6.9
	Total	**41**	**100.0**	**134**	**100.0**	**175**	**100.0**
All Categories	Met	1 658	58.4	3 058	88.8	**4 721**	75.1
	Must meet	853	30.1	312	9.1	**1 166**	18.6
	Not required to meet	324	11.4	69	2.0	**393**	6.3
	Grand total	**2 837**	**100.0**	**3 442**	**100.0**	**6 285**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group and/or status of appointee as to language requirements of position.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

35 Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and underrepresented group

Number and percentage of woman, Native, disabled and Black candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1985

	Women		Native people		Disabled people		Black people		
Geographic area	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	**Total in inventory**
Newfoundland	151	32.8	20	4.3	44	9.6	1	0.2	**460**
Prince Edward Island	44	35.2	8	6.4	22	17.6	0	0.0	**125**
Nova Scotia	475	29.6	77	4.8	45	2.8	98	6.1	**1 605**
New Brunswick	345	31.0	54	4.8	35	3.1	1	0.0	**1 114**
Quebec (Except NCR)	2 071	37.9	192	3.5	260	4.8	46	0.8	**5 459**
National Capital Region	5 604	55.5	397	3.9	718	7.1	59	0.6	**10 102**
Ontario (Except NCR)	1 260	37.0	149	4.4	48	1.4	0	0.0	**3 408**
Manitoba	341	35.8	110	11.5	53	5.6	2	0.2	**952**
Saskatchewan	469	41.8	221	19.7	59	5.3	1	0.1	**1 122**
Alberta	1 112	46.1	161	6.7	73	3.0	3	0.1	**2 413**
British Columbia	1 220	35.2	445	12.8	159	4.6	3	0.1	**3 462**
Yukon	244	39.9	71	11.6	0	0.0	0	0.0	**611**
Northwest Territories	85	36.8	54	23.4	4	1.7	0	0.0	**231**
Total	**13 421**	**43.2**	**1 959**	**6.3**	**1 520**	**4.9**	**214**	**0.7**	**31 064**

36 Appointments of university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates and of appointments made through the university recruitment program, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1985

	Graduates[a]		**Appointments**													
			Total		Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		**Total**	
Geographic Area	Men	Women	No.	%	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	865	925	**1 790**	**1.6**	5	0	8	1	5	35.7	9	64.3	13	92.9	1	7.1	**14**	**1.4**
Prince Edward Island	140	150	**290**	**0.3**	1	0	3	0	1	25.0	3	75.0	4	100.0	0	0.0	**4**	**0.4**
Nova Scotia	2 560	2 490	**5 050**	**4.5**	36	1	30	1	37	54.4	31	45.6	66	97.1	2	2.9	**68**	**6.8**
New Brunswick	1 435	1 435	**2 870**	**2.6**	14	14	3	5	28	77.8	8	22.2	17	47.2	19	52.8	**36**	**3.6**
Quebec	13 750	12 860	**26 610**	**23.8**	19	117	15	98	136	54.6	113	45.4	34	13.7	215	86.3	**249**	**25.1**
Ontario	24 030	25 290	**49 320**	**44.1**	167	43	179	30	210	50.1	209	49.9	346	82.6	73	17.4	**419**	**42.2**
Manitoba	2 680	2 635	**5 315**	**4.7**	30	0	14	0	30	68.2	14	31.8	44	100.0	0	0.0	**44**	**4.4**
Saskatchewan	1 870	2 060	**3 930**	**3.5**	11	1	15	0	12	44.4	26	55.6	26	96.3	1	3.7	**27**	**2.7**
Alberta	4 030	4 310	**8 340**	**7.4**	23	1	13	1	24	63.2	14	36.8	36	94.7	2	5.3	**38**	**3.8**
British Columbia	4 320	4 075	**8 395**	**7.5**	49	0	34	1	49	58.3	35	41.7	83	98.8	1	1.2	**84**	**8.5**
Outside Canada[b]	0	0	**0**	**0.0**	7	2	2	0	9	81.8	2	18.2	9	81.8	2	18.2	**11**	**1.1**
Total	**55 680**	**56 230**	**111 910**	**100.0**	**362**	**179**	**316**	**137**	**541**	**54.4**	**453**	**45.6**	**678**	**68.2**	**316**	**31.8**	**994**	**100.0**

[a] Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1984/85 academic year.
[b] Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

37 Appointments of university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed through the university recruitment program, by occupational field, sex and language group, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administration	118	46	164	42	164	44.3	206	55.7	282	76.2	88	23.8	**370**	**37.2**
Foreign Service	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**	**0.0**
Accounting/Auditing[a]	57	33	41	34	90	54.5	75	45.5	98	59.4	67	40.6	**165**	**16.6**
Pure and Applied Science	100	57	40	30	157	69.2	70	30.8	140	61.7	87	38.3	**227**	**22.8**
Computer Science	35	21	12	9	56	72.7	21	27.3	47	61.0	30	39.0	**77**	**7.8**
Social/Economic[b]	52	22	59	22	74	47.7	81	52.3	111	71.6	44	28.4	**155**	**15.6**
Total	**362**	**179**	**316**	**137**	**541**	**54.4**	**453**	**45.6**	**678**	**68.2**	**316**	**31.8**	**994**	**100.0**

[a] Includes 16 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.
[b] For the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

38 Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field

Number of graduates appointed through the community college and CEGEP recruitment program, by occupational field, language group and sex, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Sciences	40	8	29	14	48	52.7	43	47.3	69	75.8	22	24.2	**91**	**32.3**
Pure and Applied Sciences	61	28	9	7	89	84.8	16	15.2	70	66.7	35	33.3	**105**	**37.2**
Computer Systems	21	23	15	27	44	51.2	42	48.8	36	41.8	50	58.1	**86**	**30.5**
Total	**122**	**59**	**53**	**48**	**181**	**64.2**	**101**	**35.8**	**175**	**62.1**	**107**	**37.9**	**282**	**100.0**

39 Appointments, Career-Oriented Summer Employment Program and occupational field

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by occupational field, type of institution, language group and sex, 1985

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational Field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Social Sciences and Administration	1 231	620	1 610	774	1 851	43.8	2 375	56.2	2 832	67.0	1 394	33.0	**4 226**	**65.7**
Pure and Applied Sciences	978	388	569	273	1 366	61.9	842	38.1	1 547	70.1	661	30.0	**2 208**	**34.3**
Total	**2 209**	**1 008**	**2 170**	**1 047**	**3 217**	**50.0**	**3 217**	**50.0**	**4 379**	**68.1**	**2 055**	**31.9**	**6 434**	**100.0**
Institution														
University	1 787	800	1 832	778	2 587	49.8	2 610	50.2	3 619	69.6	1 578	30.4	**5 197**	**80.8**
Community college and CEGEP	422	208	338	269	630	50.9	607	49.1	760	61.4	477	38.6	**1 237**	**19.2**
Total	**1 209**	**1 008**	**2 170**	**1 047**	**3 217**	**50.0**	**3 217**	**50.0**	**4 379**	**68.1**	**2 055**	**31.9**	**6 434**	**100.0**



Lay-offs, occupational category, sex and language group

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1985

Reason and occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tot
Reorganization													
Management	5	4	1	0	9	90.0	1	10.0	6	60.0	4	40.0	
Scientific and Professional	25	12	20	9	37	56.1	29	43.9	45	68.2	21	31.8	
Administrative and Foreign Service	35	16	24	3	51	65.4	27	34.6	59	75.6	19	24.4	
Technical	19	10	10	4	29	67.4	14	32.6	29	67.4	14	32.6	
Administrative Support	10	5	85	26	15	11.9	111	88.1	95	75.4	31	24.6	1
Operational	41	7	22	0	48	68.6	22	31.4	63	90.0	7	10.1	
Total	**135**	**54**	**162**	**42**	**189**	**48.1**	**204**	**51.9**	**297**	**75.6**	**96**	**24.4**	**3**
Privatization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Scientific and Professional	16	1	20	1	17	44.7	21	55.3	36	94.7	2	5.3	
Administrative and Foreign Service	3	0	14	0	3	17.6	14	82.4	17	100.0	0	0.0	
Technical	1	0	2	0	1	33.3	2	66.7	3	100.0	0	0.0	
Administrative Support	0	0	3	0	0	0.0	3	100.0	3	100.0	0	0.0	
Operational	94	0	29	0	94	76.4	29	23.6	123	100.0	0	0.0	1
Total	**114**	**1**	**68**	**1**	**115**	**62.5**	**69**	**37.5**	**182**	**98.9**	**2**	**1.1**	**1**
Decentralization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Technical	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Administrative Support	2	1	10	2	3	20.0	12	80.0	12	80.0	3	20.0	
Operational	1	0	0	0	1	100.0	0	100.0	1	100.0	0	0.0	
Total	**3**	**1**	**10**	**2**	**4**	**25.0**	**12**	**75.0**	**13**	**81.3**	**3**	**18.8**	
All reasons													
Management	5	4	1	0	9	90.0	1	10.0	6	60.0	4	40.0	
Scientific and Professional	41	13	40	10	54	51.9	50	48.1	81	77.9	23	22.1	1
Administrative and Foreign Service	38	16	38	3	54	56.8	41	43.2	76	80.0	19	20.0	
Technical	20	10	12	4	30	65.2	16	34.8	32	69.9	14	30.4	
Administrative Support	12	6	98	28	18	12.5	126	87.5	110	76.4	34	23.6	1
Operational	136	7	51	0	143	73.7	51	26.3	187	96.4	7	3.6	1
Grand total	**252**	**56**	**240**	**45**	**308**	**51.9**	**285**	**48.1**	**492**	**83.0**	**101**	**17.0**	**5**

41 Separations and reasons

Separations from the Public Service, by reason, 1985

Reason for separation (except lay-off)	
Release	
for breach of discipline or misconduct	50
for incompetence or incapacity	95
for abandonment of position	81
Rejection on probation	266
Revocation of appointment	10
Retirement	
at age 65 or over	1 706
elective, at age 55-64	3 428
medical grounds	764
End of specified period	5 174
Death	451
Resignation	8 043
Total[a]	**20 090**
Reason for resignation	
Outside employment (in private sector)	2 035
Return to school	379
Unspecified personal reasons	3 688
Other	1 941

[a] Includes 12 separations for which reason was not specified.



Separations, occupational category, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1985

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Release	4	0	0	0	4	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	**4**
Rejection on probation	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	0.0	0	0.0	**1**
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Retirement	256	51	5	1	307	98.1	6	1.9	261	83.4	52	15.6	**313**
End of specified period	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	**2**
Death	9	3	0	1	12	92.3	1	7.7	9	69.2	4	25.0	**13**
Resignation	45	16	4	2	64	91.4	6	8.6	49	73.1	18	16.2	**70**
Total	**317**	**70**	**9**	**4**	**391**	**96.8**	**13**	**3.2**	**326**	**81.5**	**74**	**18.5**	**404**
Scientific and Professional													
Release	11	2	7	2	13	56.5	10	43.5	18	81.8	4	18.2	**23**
Rejection on probation	8	1	3	4	9	56.3	7	43.8	11	68.8	5	31.3	**16**
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Retirement	287	47	48	6	335	85.9	55	14.1	335	86.3	53	13.7	**390**
End of specified period	135	28	121	30	167	51.4	158	48.6	256	81.5	58	18.5	**325**
Death	24	4	5	1	28	82.4	6	17.6	29	85.3	5	14.7	**34**
Resignation	328	77	359	71	414	48.3	444	51.7	687	82.3	148	17.7	**858**
Total	**794**	**158**	**542**	**114**	**966**	**58.7**	**679**	**41.3**	**1 336**	**83.1**	**272**	**16.9**	**1 645**
Administrative and Foreign Service													
Release	14	13	4	1	27	84.4	5	15.6	18	56.3	14	43.7	**32**
Rejection on probation	17	8	3	2	25	83.3	5	16.7	20	66.7	10	33.3	**30**
Revocation of appointment	0	1	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**2**
Retirement	725	229	219	61	961	77.4	281	22.6	944	76.5	290	23.5	**1 242**
End of specified period	157	87	172	75	254	49.9	253	49.7	329	67.0	162	33.0	**509**
Death	60	14	10	7	77	81.9	17	18.1	70	76.9	21	23.1	**94**
Resignation	487	196	435	145	691	54.0	588	45.9	923	73.0	341	27.0	**1 280**
Total	**1 460**	**548**	**843**	**290**	**2 037**	**63.9**	**1 148**	**36.0**	**2 304**	**73.3**	**838**	**26.7**	**3 188**
Technical													
Release	12	3	1	0	15	93.8	1	6.2	13	81.3	3	18.7	**16**
Rejection on probation	41	12	4	3	53	80.0	7	11.7	45	75.0	15	25.0	**60**
Revocation of appointment	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	**2**
Retirement	506	104	25	9	612	94.7	34	5.3	531	82.5	113	17.5	**646**
End of specified period	178	50	91	27	235	64.6	125	34.3	269	77.7	77	22.3	**364**
Death	46	9	3	0	55	94.8	3	5.2	49	84.5	9	15.5	**58**
Resignation	320	76	124	27	402	72.3	152	27.3	444	81.2	103	18.8	**556**
Total	**1 105**	**254**	**248**	**66**	**1 374**	**80.7**	**322**	**18.9**	**1 353**	**80.9**	**320**	**19.1**	**1 702**
Administrative Support													
Release	10	5	24	8	15	31.9	32	68.1	34	72.3	13	27.7	**47**
Rejection on probation	18	10	36	20	28	32.6	58	67.4	54	64.3	30	35.7	**86**
Revocation of appointment	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	**3**
Retirement	185	70	843	242	256	19.0	1 091	81.0	1 028	76.7	312	23.3	**1 347**
End of specified period	337	140	1 636	830	488	16.1	2 523	83.2	1 977	67.1	970	32.9	**3 034**
Death	22	5	48	13	28	31.1	62	68.9	70	79.5	18	20.5	**90**
Resignation	356	154	2 325	841	522	13.9	3 221	85.8	2 683	72.9	995	27.1	**3 755**
Total	**927**	**385**	**4 913**	**1 958**	**1 337**	**16.0**	**6 993**	**83.6**	**5 846**	**71.4**	**2 343**	**28.6**	**8 365**

Table 42—Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Operational													
Release	70	27	6	2	98	90.7	10	9.3	76	72.4	29	27.6	**108**
Rejection on probation	37	12	14	8	49	69.0	22	31.0	51	71.8	20	28.2	**71**
Revocation of appointment	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Retirement	1 335	464	106	54	1 805	91.7	163	8.3	1 444	73.6	518	26.4	**1 968**
End of specified period	587	147	80	15	784	87.3	112	12.5	667	80.5	162	19.5	**898**
Death	114	38	7	1	153	95.0	8	5.0	121	75.6	39	24.4	**161**
Resignation	820	204	354	62	1 042	70.7	428	29.1	1 174	81.4	269	18.6	**1 473**
Total	**2 964**	**899**	**567**	**143**	**3 936**	**84.0**	**744**	**15.9**	**3 531**	**77.2**	**1 042**	**22.8**	**4 685**
All categories													
Release	121	50	42	13	172	74.8	58	25.2	163	72.1	63	27.9	**230**
Rejection on probation	123	43	61	37	166	62.4	100	37.6	184	69.7	80	30.3	**266**
Revocation of appointment	1	3	3	1	5	55.6	4	44.4	4	50.0	4	50.0	**9**
Retirement	3 294	965	1 247	373	4 276	72.4	1 632	27.6	4 541	77.2	1 338	22.8	**5 908**
End of specified period	1 397	452	2 105	979	1 945	37.6	3 198	61.8	3 506	71.0	1 431	29.0	**5 174**
Death	276	73	73	23	354	78.5	97	21.5	349	78.4	96	21.6	**451**
Resignation	2 369	727	3 608	1 155	3 156	39.3	4 869	60.5	5 980	76.1	1 882	23.9	**8 043**
Grand total	**7 586**	**2 315**	**7 136**	**2 584**	**10 082**	**50.2**	**9 959**	**49.6**	**14 729**	**75.0**	**4 899**	**25.0**	**20 090**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex, language group and/or reason for separation.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

43 Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1985

	Appeals allowed			Appeals dismissed				
Occupational category	With hearing	With hearing (*department conceded*)	Without hearing (*department conceded*)	With hearing	With hearing (*appellant withdrew*)	Without hearing (*appellant withdrew*)	No right of appeal[a]	Total
Management	2	0	0	12	1	10	3	**28**
Scientific and Professional	14	4	1	61	13	30	49	**172**
Administrative and Foreign Service	108	26	1	332	95	154	459	**1 175**
Technical	16	2	0	70	28	43	48	**207**
Administrative Support	162	13	0	136	86	67	172	**636**
Operational	58	24	0	179	44	67	86	**458**
Total	**360**	**69**	**2**	**790**	**267**	**371**	**817**	**2 676**

[a] The Appeal Board had no jurisdiction to hear the appeal.



Appeals and department

Number of appellants whose appeals were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1985

	Appeals allowed			Appeals dismissed				
Department	With hearing	With hearing (*department conceded*)	Without hearing (*department conceded*)	With hearing	With hearing (*appellant withdrew*)	Without hearing (*appellant withdrew*)	No right of appeal[a]	**Total**
Agriculture	21	1	0	27	16	19	15	**99**
Canadian Aviation Safety Board	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Canadian Human Rights Commission	0	0	0	3	0	1	0	**4**
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	1	0	0	6	**7**
Canadian International Development Agency	6	0	0	3	4	2	1	**16**
Canadian Pension Commission	2	0	0	0	1	0	0	**3**
Canadian Radio-Television Telecommunications Commission	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Canadian Transport Commission	0	0	0	7	1	0	3	**11**
Communications	0	0	0	6	1	1	1	**9**
Consumer and Corporate Affairs	2	0	0	10	2	2	8	**24**
Correctional Service of Canada	13	9	0	131	27	34	47	**261**
Employment and Immigration	40	4	1	152	30	64	173	**464**
Energy, Mines and Resources	4	0	0	6	1	7	5	**23**
Environment	51	9	1	18	11	13	87	**190**
External Affairs	7	0	0	24	2	8	8	**49**
Federal Court	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Finance	1	0	0	2	0	1	1	**5**
Fisheries and Oceans	3	0	0	14	5	12	5	**39**
Immigration Appeal Board	0	0	0	0	0	0	5	**5**
Indian Affairs and Northern Development	6	2	0	9	7	6	12	**42**
Insurance	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Investment Canada	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Justice	0	0	0	1	1	1	2	**5**
Labour	3	0	0	1	1	1	6	**12**
National Defence (civilian)	24	8	0	97	32	57	61	**279**
National Energy Board	0	1	0	3	0	0	0	**4**
National Health and Welfare	4	1	0	32	2	15	33	**87**
National Library of Canada	0	0	0	1	0	0	0	**1**
National Museums of Canada	0	0	0	1	0	1	0	**2**
National Revenue (Customs and Excise)	8	0	0	55	10	18	52	**143**
National Revenue (Taxation)	126	24	0	71	73	25	144	**463**
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	0	5	**5**
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	6	0	0	0	**6**
Public Archives of Canada	2	0	0	3	0	2	2	**9**
Public Service Commission	3	0	0	5	1	6	8	**23**
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0	15	**15**
Public Works	3	2	0	6	2	7	10	**30**
Regional Industrial Expansion	2	0	0	4	0	9	8	**23**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	1	0	0	3	2	3	0	**9**
Secretary of State of Canada	0	6	0	6	7	3	15	**37**
Solicitor General	0	0	0	0	0	0	1	**1**

Table 44—Continued

Department	Appeals allowed			Appeals dismissed				
	With hearing	With hearing (*department conceded*)	Without hearing (*department conceded*)	With hearing	With hearing (*appellant withdrew*)	Without hearing (*appellant withdrew*)	No right of appeal[a]	**Total**
tatistics Canada	2	0	0	3	1	4	5	**15**
upreme Court of Canada	0	0	0	0	0	1	1	**2**
upply and Services	6	1	0	16	3	9	15	**50**
ransport	18	1	0	51	8	30	40	**148**
eterans Affairs	2	0	0	11	16	4	15	**48**
otal	**360**	**69**	**2**	**790**	**267**	**371**	**817**	**2 676**

he Appeal Board had no jurisdiction to hear the appeal.



Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1985

Occupational category	Selection processes			
	Appealable	Appealed[a]	Appealed and disposed of[a]	Appeals allowed
Management	258	19	20	2
Scientific and Professional	1 093	136	133	17
Administrative and Foreign Service	4 394	610	621	67
Technical	1 179	146	152	14
Administrative Support	4 909	334	326	59
Operational	1 267	243	250	46
Total	**13 100**	**1 488**	**1 502**	**205**

[a]The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of are not the same because an appeal lodged in one year may be not disposed of until the following year.



Selection processes, appeals and department

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1985

Department	Selection processes			
	Appealable	Appealed[a]	Appealed and disposed of[a]	Appeals allowed
Agriculture	602	64	60	10
Bureau of Pensions Advocates	2	0	0	0
Canada Labour Relations Board	10	0	0	0
Canadian Aviation Safety Board	13	1	1	0
Canadian Human Rights Commission	16	3	3	0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	5	4	4	0
Canadian International Development Agency	105	9	9	1
Canadian Pension Commission	9	2	3	2
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	26	2	1	0
Canadian Transport Commission	54	7	10	0
Communications	118	7	8	0
Consumer and Corporate Affairs	129	21	18	2
Correctional Service of Canada	597	134	145	14
Employment and Immigration	2 301	264	272	31
Energy, Mines and Resources	254	20	19	3
Environment	559	65	71	23
External Affairs	155	23	25	4
Federal Court	21	1	1	0
Federal-Provincial Relations Office	3	0	0	0
Finance	54	3	5	1
Fisheries and Oceans	409	35	33	3
Immigration Appeal Board	7	4	4	0
Indian Affairs and Northern Development	354	37	38	6
Insurance	18	2	2	0
International Joint Commission	2	0	0	0
Investment Canada	6	1	1	0
Justice	63	5	5	0
Labour	33	5	7	1

Table 46—Continued

Department	Selection processes			
	Appealable	Appealed[a]	Appealed and disposed of[a]	Appeals allowed
Law Reform Commission of Canada	1	0	0	0
National Defence (civilian)	1 419	169	174	23
National Energy Board	61	4	4	1
National Health and Welfare	655	50	50	4
National Library of Canada	61	2	1	0
National Museums of Canada	39	2	2	0
National Parole Board	23	1	0	0
National Revenue (Customs and Excise)	599	84	84	6
National Revenue (Taxation)	1 371	195	175	36
Office of the Auditor General of Canada	10	0	0	0
Office of the Chief Electoral Officer	4	2	2	0
Office of the Commissioner of Official Languages	3	1	1	0
Office of the Commission for Federal Judicial Affairs	1	0	0	0
Office of the Coordinator, Status of Women	5	1	1	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	0	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	8	0	2	0
Privy Council Office	25	0	0	0
Public Archives	46	4	4	1
Public Service Commission	133	17	17	3
Public Service Staff Relations Board	15	1	1	0
Public Works	284	19	22	2
Regional Industrial Expansion	135	11	15	2
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	145	13	9	1
Science and Technology	4	1	0	0
Secretary of State of Canada	129	15	13	2
Solicitor General	36	0	1	0
Statistics Canada	181	12	13	2
Supply and Services	394	33	32	5
Supreme Court	3	1	2	0
Tax Court of Canada	14	0	0	0
Transport	1 083	105	105	14
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	7	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	20	0	0	0
Veterans Affairs	260	26	27	2
Total	**13 100**	**1 488**	**1 502**	**205**

The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of are not the same because an appeal lodged in one year may be not disposed of until the following year.

47 Appeals, appointing authority and type of selection processes

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1985

	Selection processes				Disposition of appeals			
Appointing authority and type of selection processes	Appealable	Appealed[a]	Appealed and disposed of[a]	Appeals allowed	Appeal allowed	Appeal dismissed	No right of appeal[b]	**Total**
Public Service Commission								
(non-delegated staffing)								
Closed competitions	206	15	18	1	1	26	1	**28**
Without competition	303	29	34	5	33	6	91	**130**
Total	**509**	**44**	**52**	**6**	**34**	**32**	**92**	**158**
Departments								
(delegated staffing)								
Closed competitions	8 509	1 020	1 005	161	330	1 206	84	**1 620**
Without competition	4 082	424	445	38	67	190	641	**898**
Total	**12 591**	**1 444**	**1 450**	**199**	**397**	**1 396**	**725**	**2 518**
PSC and departments								
Closed competitions	8 715	1 035	1 023	162	331	1 232	85	**1 648**
Without competition	4 385	453	479	43	100	196	732	**1 028**
Grand total[c]	**13 100**	**1 488**	**1 502**	**205**	**431**	**1 428**	**817**	**2 676**

[a] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of are not the same because an appeal lodged in one year may be not disposed of until the following year.
[b] The Appeal Board had no jurisdiction to hear the appeal.
[c] The number of appeals against selection processes disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

Training

48 Developmental training and region

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and region, 1985

	Region							
Subject area	NCR[a]	Atlantic	Quebec	Ontario	Man./ Sask.	Alta./ N.W.T.	B.C./ Yukon	**Total**
Management Orientation[b]	1 179	12	49	37	0	44	49	**1 370**
Management Theory and Practices	2 008	226	229	168	197	236	68	**3 132**
Informatics	1 802	164	165	103	78	97	72	**2 481**
Financial Management	1 134	225	125	163	144	161	148	**2 100**
Materiel Management	276	45	33	14	13	29	44	**454**
Seminars	1 503	0	0	0	0	0	0	**1 503**
Personnel Management	1 339	97	199	126	96	120	134	**2 111**
Systems Approach to Training	109	0	0	0	0	7	0	**116**
Individual Development	292	149	21	55	79	37	32	**665**
Auditing	56	0	0	0	0	0	0	**56**
Total	**9 698**	**918**	**821**	**666**	**607**	**731**	**547**	**13 988**

[a] Includes courses offered by the Centre for Executive Development, Touraine, Quebec.
[b] Includes management courses for the Career Assignment Program.

49 Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1985

	Language of instruction			
ubject area	French	English	Bilingual	**Total**
Management Orientation[a]	16	48	3	**67**
Management Theory and Practices	38	146	0	**184**
nformatics	21	112	0	**133**
inancial Management	16	87	0	**103**
Materiel Management	2	20	0	**22**
eminars	7	49	0	**56**
ersonnel Management	33	100	0	**133**
ystems Approach to Training	2	6	0	**8**
ndividual Development	4	29	0	**33**
uditing	0	3	0	**3**
otal	**139**	**600**	**3**	**742**

ncludes management courses for the Career Assignment Program.

50 Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1985

	Occupational Category							
ubject area	Manage-ment	Scientific and Profes-sional	Adminis-trative and Foreign Service	Technical	Adminis-trative Support	Opera-tional	Other[a]	**Total**
Management Orientation[b]	213	80	508	43	73	0	453	**1 370**
Management Theory and Practices	6	222	1 376	216	572	11	729	**3 132**
nformatics	7	102	914	162	647	0	649	**2 481**
inancial Management	3	75	817	78	768	0	359	**2 100**
Material Management	1	5	125	13	178	2	130	**454**
eminars	398	82	474	7	1	0	541	**1 503**
ersonnel Management	0	68	711	132	733	8	459	**2 111**
ystems Approach to Training	0	2	80	7	1	0	26	**116**
ndividual Development	39	39	185	49	166	3	184	**665**
uditing	0	5	36	0	2	0	13	**56**
otal	**667**	**680**	**5 226**	**707**	**3 141**	**24**	**3 543**	**13 988**

ccupational category not specified on application for training.
cludes management courses for the Career Assignment Program.

61 Language training and region

Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1985

Language studied Type of course	Region NCR	Atlantic	Quebec	Ontario	West	Total
French						
• Continuous	1 447	225	45	75	47	**1 839**
• Non-continuous	3 540	369	84	107	90	**4 190**
• Special	182	35	325	1	1	**544**
• Outside working hours	2 770	1 244	115	1 103	1 918	**7 150**
Total	**7 939**	**1 873**	**569**	**1 286**	**2 056**	**13 723**
English						
• Continuous	98	0	271	0	0	**369**
• Non-continuous	731	36	308	10	1	**1 086**
• Special	24	42	27	3	0	**96**
• Outside working hours	310	1	1 459	9	1	**1 780**
Total	**1 163**	**79**	**2 065**	**22**	**2**	**3 331**
Grand total	**9 102**	**1 952**	**2 634**	**1 308**	**2 058**	**17 054**

62 Language training (basic continuous courses)

Number of students in basic continuous full-time day courses, by occupational category, language studied and year of enrolment, 1985

	Language studied								
	French			English			Total		
Occupational category	Enrolled in 1984[a]	Enrolled in 1985	Total	Enrolled in 1984[a]	Enrolled in 1985	Total	Enrolled in 1984[a]	Enrolled in 1985	**Gra to**
Management	35	35	70	0	0	0	35	35	
Scientific and Professional	95	164	259	18	37	55	113	201	**3**
Administrative and Foreign Service	267	399	666	23	45	68	290	444	**7**
Technical	48	91	139	20	40	60	68	131	**1**
Administrative Support	178	241	419	37	86	123	215	327	**5**
Operational	7	8	15	8	17	25	15	25	
Other[b]	114	157	271	14	24	38	128	181	**3**
Total[c]	**744**	**1 095**	**1 839**	**120**	**249**	**369**	**864**	**1 344**	**2 2**

[a] Includes only students who continued their training in 1985.

[b] Students from departments and agencies not included in the Offical Languages Information System (OLIS).

[c] In 1985, as in the past, the number of students reported as having received language training does not represent individuals but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.

53 Language training (other courses)

Number of students in other types of courses, by occupational category, language studied and year of enrolment, 1985

	Language studied								
	French			English			Total		
Occupational category	Enrolled in 1984[a]	Enrolled in 1985	Total	Enrolled in 1984[a]	Enrolled in 1985	Total	Enrolled in 1984[a]	Enrolled in 1985	**Grand total**
Management	147	497	644	1	5	6	148	502	**650**
Scientific and Professional	386	1 367	1 753	25	273	298	411	1 640	**2 051**
Administrative and Foreign Service	557	2 260	2 817	89	548	637	646	2 808	**3 454**
Technical	184	667	851	12	169	181	196	836	**1 032**
Administrative Support	727	2 317	3 044	148	919	1 067	875	3 236	**4 111**
Operational	53	225	278	40	197	237	93	422	**515**
Other[b]	680	1 819	2 499	96	438	534	776	2 257	**3 033**
Total	**2 734**	**9 152**	**11 886**	**411**	**2 549**	**2 960**	**3 145**	**11 701**	**14 846**

[a] Includes only students who continued their training in 1985.
[b] Students from departments and agencies not included in the Offical Languages Information System (OLIS).

Acting appointment

The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Administrative (see Priority)

Affirmative action

An approach which applies specific analytical tools to identify the sources of discrimination against certain under-represented groups and to remove any obstacles to the equitable representation of these groups in Public Service employment.

Appeal

A request made to have a board, established under paragraph 5(d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes

Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service

Appointment made from the general public or from a government agency not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment within or between departments subject to the *Public Service Employment Act*.

Assignment

The temporary designation of a person, usually within an organization, to perform certain tasks, without affecting the person's appointment status.

Audit or integrated personnel audit

The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which the Treasury Board's or the Public Service Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.

Bilingual position

- **Staffed imperatively**

  A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.

- **Language requirement suspended**

  A bilingual position whose language requirement is suspended for candidates 55 years of age or over, or on compassionate grounds.

- **Staffed non-imperatively**

  A bilingual position to which candidates who have not met the language requirements may be appointed, if they:
  - — are eligible for language training at public expense;
  - — have satisfied the Commission that they have the ability to succeed in language training; and
  - — agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified.

Brokerage

The planned interdepartmental deployment of Executives and Senior Managers with high potential but requiring developmental experience, or who are experiencing temporary employment difficulties not necessarily attributed to performance.

Closed Competition

A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Competition (see Open competition and Closed competition)

Delegation of staffing authority

Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject to certain terms and conditions. The Commission also approves the delegation, by the deputy head, of these powers, functions, and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*.

Deployment

Appointment, subject to the Management Category Exclusion Approval Order, of an employee in the Management Category to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Downward transfer

Appointment of an employee to a position at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position.

Employee mobility

The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employee on probation

An employee whose capabilities and competence to fulfill the requirements of the position through the performance of its duties and responsibilities are being tested during a designated period following appointment.

Exemption

- The dispensation granted by Order-in-Council to a unilingual person to compete for a non-imperative staffing of a bilingual position and to be appointed to it under certain conditions, without being qualified to the level of the language requirements of his/her position in his/her second official language.
- A mechanism used by the Commission to exempt, from having to be assessed each time they are involved in a staffing action, those persons who demonstrate a high degree of proficiency and permanence in their second-language skills.

Executive (EX) group

The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most assistant deputy ministers.

Full-time employment

The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.

Imperative staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority

A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the delegation by the deputy head of these powers, functions, and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Integrated personnel audit (see Audit)

Integrated management process

Process whereby management activities from the planning sub-elements up, and decisions associated with resource allocation and information systems, are closely coordinated and integrated.

Language requirements of position

The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual, English essential, French essential, or English or French essential.

Language requirements suspended (see Bilingual position)

Language standard

A formalized description of the levels of second-language proficiency required for each language skill in order to carry out the functions and duties of a bilingual position.

Lateral transfer

Appointment of an employee to a position in the same occupational group, subgroup and level, or in another group

or subgroup for which the maximum rate of pay is the same as that of the employee's former position.

Lay-off

The termination of a person's employment, under subsection 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Linguistic profile

The levels of language proficiency required, in both official languages, in three abilities: reading, writing and oral interaction (listening and speaking considered as a single act of oral communication).

Linguistic status of an incumbent

The employee's status in meeting the language requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."

Management Category

An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

Merit principle

In general terms, principle whereby persons are selected for appointment on the basis of their qualifications for the positions being staffed.

Non-imperative staffing

(see Bilingual position)

Occupational group

An occupational category sub-division comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Open competition

A competition open to people from within and outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudicially affected

It is the Commission's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an appeal board has jurisdiction to hear an appeal.

Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Person-year

The employment of one person for a full year or its equivalent.

Post-audit

Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental action to correct audit findings.

Priority

- **Administrative**

  Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.

- **Statutory**

  Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

- **Surplus**

  Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, granted to employees identified for lay-off who are considered suitable for appointment.

Promotion

Appointment of an employee to a position at a higher level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup, for which the maximum rate of pay is greater than that of the employee's former position.

Reappointment for an additional term

Appointment of a term employee to a position in the same occupational group, subgroup, and level, where the new appointment is for a specified period and the total time under the specified period of employment amounts to six months or more in the same position.

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral

The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity

The termination of a person's employment under section 31(1) of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position he occupies or is incapable of performing those duties." This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Resourcing

Certain activities carried out by the Commission relating to the Management Category: planned interdepartmental deployment; staffing; and counselling members of the category.

Revolving fund

A revolving fund is a continuing or non-lapsing authorization by Parliament to make payments out of the Consolidated Revenue Fund for working capital, capital acquisitions, and temporary financing of accumulated operating deficits. It is an authorization to draw on the Consolidated Revenue Fund, not a segregation of cash. A fund is a means by which Parliament provides continuing authorization for an operation that is funded completely by users, or partly by users and partly by subsidization. The authorization is intended to permit the value of the services of the fund to be charged to the users, although this may not occur in all instances.

Right of appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity inquired into by an appeal board.

Seasonal employment

Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process consisting of a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior management (SM) group

The group immediately below the executive group in the Management Category.

Separation

The termination of a person's employment from that part of the public service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (a term employee). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

Staffing action

Any action taken to arrange for a person to perform the duties of a given position.

Systemic

Which finds its source or explanation in the qualities or shortcomings inherent in a system or organization.

Training

- **Orientation training**

  Training to provide information to employees about their new work environment.

- **Professional, technical and vocational training**

  Training to ensure that employees are able to perform their current functions at the level of performance required by the employer.

- **Developmental training**

  Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

Types of appointments

Different ways of being appointed to a position: promotion, lateral transfer, downward transfer, demotion, reappointment for an additional term, reclassification.

Types of employment

Employment varies with duration of the appointment: indeterminate employment, specified period employment, seasonal employment, full-time employment and part-time employment.

Underrepresentation

Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.

Workforce adjustment

"A situation which occurs when a deputy head or *delegated officer* decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major *workforce adjustment* situation is one in which ten or more indeterminate employees in a department, in one or more locations are affected at the same time." *Personnel Management Manual,* Volume 4, Chapter 20.

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7
(613) 996-5010
TDD (Telecommunication Device for the Deaf) 993-4126

Regional Offices

Atlantic

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8
(902) 426-2990
TDD 426-6246

Quebec

Guy-Favreau Complex, West Tower
200 Dorchester Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4
(514) 283-5776
TDD 283-2467

National Capital

Vanguard Building
171 Slater Street
2nd Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0M7
(613) 996-9676
TDD 996-1205

Ontario

Professional Building
180 Dundas Street West
Suite 1100
Toronto, Ontario
M5G 2A8
(416) 973-3122
TDD 973-2269

District Offices

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8
(902) 426-2990
TDD 426-6246

Central and Eastern Trust Building
860 Main Street
Room 603
Moncton, New Brunswick
E1C 1G2
(506) 857-6616
TDD 857-6624

Government of Canada Building, West
354 Water Street
2nd Floor
St. John's, Newfoundland
A1C 1C4
(709) 772-4812
TDD 772-4317

Confederation Court Mall
134 Kent Street
Suite 302
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 8R8
(902) 566-7030
TDD 566-7039

Guy-Favreau Complex, West Tower
200 Dorchester Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4
(514) 283-5776
TDD 283-2467

Place Sillery
1126 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5
(418) 648-3230

Regional Offices

Manitoba and Saskatchewan

Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8
(204) 949-2486
TDD 949-3766

Alberta and the Northwest Territories

Capital Place
9707 - 110th Street
2nd Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2L9
(403) 420-3144
TDD 420-3130

Pacific and Yukon

Sinclair Centre*
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4
(604) 666-0350
TDD 666-6868

District Offices

Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8
(204) 949-2486
TDD 949-3766

Imperial Bank of Commerce Building
1867 Hamilton Street
Room 1010
Regina, Saskatchewan
S4P 2C2
(306) 780-5720
TDD 780-6719

Capital Place
9707 - 110th Street
2nd Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2L9
(403) 420-3144
TDD 420-3130

Precambrian Building
4922 - 52nd Street
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1
(403) 873-3525

Sinclair Centre*
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4
(604) 666-0350
TDD 666-6868

Yukon Centre
4114 - 4th Avenue
Suite 200
Whitehorse, Yukon
Y1A 4N7
(403) 668-4487

* Until the middle of June 1986, the regional and district offices of Vancouver will remain at 700 Georgia Street West, 8th floor, P.O. Box 10282; telephone (604) 666-0696 (TDD 666-6868) to reach the regional office and 666-0698 for the district office.

Bureaux régionaux	*Bureaux de district*	
Manitoba et Saskatchewan		
Immeuble Revenue Bureau 400 391, avenue York Winnipeg (Manitoba) R3C 4G8 (204) 949-2486 ATME: 949-3766	Immeuble Revenue Bureau 400 391, avenue York Winnipeg (Manitoba) R3C 4G8 (204) 949-2486 ATME: 949-3766	Immeuble de la Banque Canadienne Impériale de Commerce Bureau 1010 1867, rue Hamilton Regina (Saskatchewan) S4P 2C2 (306) 780-5720 ATME: 780-6719
Alberta et Territoires du Nord-Ouest		
Place Capital 2e étage 9707, 110e rue Edmonton (Alberta) T5K 2L9 (403) 420-3144 ATME: 420-3130	Place Capital 2e étage 9707, 110e rue Edmonton (Alberta) T5K 2L9 (403) 420-3144 ATME: 420-3130	Immeuble Precambrian 4922, 52e rue C.P. 2730 Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) X1A 2R1 (403) 873-3525
Pacifique et Yukon		
Centre Sinclair* 5e étage 757, rue Hastings ouest Vancouver (Colombie-Britanique) V6C 3G4 (604) 666-0350 ATME: 666-6868	Centre Sinclair* 5e étage 757, rue Hastings ouest Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 3G4 (604) 666-0350 ATME: 666-6868	Centre Yukon 2e étage 4114, 4e avenue Whitehorse (Yukon) Y1A 4N7 (403) 668-4487

* Jusqu'à la mi-juin 1986, les bureaux régional et de district de Vancouver garderont leur ancienne adresse au 8e étage, 700, rue Georgia ouest, C.P. 10282; numéro de téléphone (604) 666-0696 (ATME 666-6868) pour le bureau régional et 666-0698 pour le bureau de district.

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7
(613) 996-5010
ATME (appareil de télécommunications pour malentendants): 993-4126

Bureaux régionaux

Atlantique

Immeuble Brunswick
7e étage
1888, rue Brunswick
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8
(902) 426-2990
ATME: 426-6246

Québec

Complexe Guy-Favreau, Tour ouest
8e étage
200, boulevard Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-5776
ATME: 283-2467

Capitale nationale

Immeuble Vanguard
2e étage
171, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7
(613) 996-9676
ATME: 996-1205

Ontario

Immeuble Professional
Bureau 1100
180, rue Dundas ouest
Toronto (Ontario)
M5G 2A8
(416) 973-3122
ATME: 973-2269

Bureaux de district

Immeuble Brunswick
1888, rue Brunswick
7e étage
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8
(902) 426-2990
ATME: 426-6246

Édifice du gouvernement du Canada, ouest
2e étage
354, rue Water
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 1C4
(709) 772-4812
ATME: 772-4317

Immeuble Central and Eastern Trust
Bureau 603
860, rue Main
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 1G2
(506) 857-6616
ATME: 857-6624

Mail Confederation Court
Bureau 302
134, rue Kent
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1A 8R8
(902) 566-7030
ATME: 566-7039

Complexe Guy-Favreau, Tour ouest
8e étage
200, boulevard Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-5776
ATME: 283-2467

Place Sillery
Bureau 205
1126, chemin St-Louis
Sillery (Québec)
G1S 1E5
(418) 648-3230

Sélection par concours

Sélection de candidats par suite de l'affichage d'un avis de concours ou de la consultation d'un répertoire.

Sélection sans concours

Sélection par voie de reclassification, de mutation latérale ou régressive, de promotion ou de nomination en priorité.

Situation linguistique du titulaire

Indication permettant de savoir si le titulaire a satisfait, doit satisfaire ou n'a pas à satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste bilingue.

Sous-représentation

Représentation moindre que celle à laquelle on pourrait s'attendre d'un groupe donné parmi les employés de la Fonction publique, en considération de la représentation de ce groupe sur le marché du travail.

Stagiaire

Employé dont la capacité d'exercer les fonctions de son poste est évaluée en fonction de son rendement au cours d'une période donnée qui suit immédiatement la nomination.

Statutaire, voir Priorité statutaire.

Système de gestion intégré

Processus par lequel les activités de gestion, des sous-éléments de planification en montant, et les décisions liées aux systèmes d'affectation des ressources et d'information sur les ressources sont étroitement coordonnées et intégrées.

Systémique

Qui tient aux qualités ou aux déficiences inhérentes à un système ou à un organisme.

Vérification

Examen et évaluation systématique des ministères et organismes afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, directives et systèmes relatifs au personnel et de quelle manière ils administrent les pouvoirs que la Commission de la Fonction publique ou le Conseil du Trésor leur délèguent.

— s'ils s'engagent par écrit à satisfaire aux exigences linguistiques avant la fin de la période spécifiée ou, en cas d'échec, à accepter une mutation à un poste pour lequel ils sont qualifiés.

- **aux exigences linguistiques suspendues**

  Poste bilingue pour lequel les candidats n'ont pas à satisfaire aux exigences linguistiques, s'ils ont au moins 55 ans ou pour des raisons humanitaires.

Norme linguistique

Description normalisée des habiletés et degrés de maîtrise en français et en anglais, langues secondes, exigibles d'un titulaire de poste bilingue dans sa seconde langue officielle.

Postvérification

Suivi donné à une vérification en vue de constater la nature, l'étendue et la qualité des mesures correctives prises par le ministère qui a fait l'objet de la vérification.

Présentation

Fait de proposer des candidats recensés dans un répertoire et susceptibles de se qualifier pour un poste.

Priorité

- **administrative**

  Droit d'être pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, conformément à une politique de la Commission de la Fonction publique.

- **d'employé excédentaire**

  Droit d'être pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, accordé à un employé appelé à être mis en disponibilité et considéré comme apte à l'emploi.

- **statutaire**

  Droit d'être nommé ou pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Profil linguistique

Niveau de compétence linguistique requis, pour chacune des langues officielles, dans trois habiletés: compréhension de l'écrit, expression écrite et interaction orale (compréhension auditive et expression orale considérées comme un seul acte de communication)

Promotion

Nomination d'un employé à un poste de niveau supérieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

Réaménagement des effectifs

«Cette situation se produit lorsqu'un sous-chef ou son *agent délégué* décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Un *réaménagement des effectifs* est considéré comme important lorsqu'au moins dix employés nommés pour une période indéterminée dans un ministère, dans un ou plusieurs lieux de travail, sont touchés au même moment.» *Manuel de gestion du personnel*, vol. 4, chap. 20.

Reclassification

Nomination d'un employé à un poste qui a fait l'objet d'une réévaluation lorsque celle-ci entraîne une modification du niveau ou des sous-groupe, groupe ou catégorie professionnelles du poste.

Reconduction d'une nomination pour une période déterminée

Nomination pour une période déterminée d'un employé qui avait déjà été nommé pour une période déterminée à un poste dont le niveau ainsi que les groupes et sous-groupes professionnels sont identiques à ceux du poste qu'il occupait auparavant; à des fins statistiques, on ne tient compte que des employés dont les périodes d'emploi sont continues et totalisent au moins six mois.

Renvoi pour incompétence ou incapacité

Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* «lorsque, de l'avis du sous-chef, un employé est incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste, ou qu'il est incapable de remplir ces fonctions»; cette mesure est recommandée à la Commission de la Fonction publique par le sous-chef, et l'employé peut en appeler de cette recommandation devant un comité établi à cette fin par la Commission.

Rétrogradation

Nomination d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste qu'il occupait auparavant et ce, pour des raisons d'incompétence ou d'incapacité et par suite d'une recommandation en ce sens par le ministère, conformément à l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Ressourcement

Activités exécutées par la Commission pour la catégorie de la gestion: le déploiement interministériel des cadres, la dotation des postes de la catégorie et l'orientation de ses membres.

Gestion, voir Catégorie de la gestion.

Groupe de la direction

Groupe professionnel supérieur de la catégorie de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de la gestion supérieure

Groupe professionnel inférieur de la catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau.

Groupe professionnel

Subdivision d'une catégorie professionnelle qui comprend des genres semblables de travail exigeant des aptitudes analogues. Ce terme a souvent un rapport avec un secteur identifiable du marché du travail à l'extérieur de la Fonction publique.

Instrument de délégation de pouvoirs en matière de dotation en personnel

Document par lequel la Commission de la Fonction publique autorise un sous-chef à exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs, fonctions et devoirs en y précisant les restrictions et conditions qui s'appliquent, et approuve la délégation par le sous-chef de ces pouvoirs, fonctions et devoirs à certaines personnes qui relèvent de lui.

Intérimaire, voir Nomination intérimaire.

Méthodes de sélection, voir: Sélection par concours, Sélection sans concours, Concours public et Concours restreint.

Méthode de sélection

- **ayant fait l'objet d'un appel**

  Méthode de sélection ouvrant droit à un appel, à propos de laquelle au moins un appel a été interjeté.

- **ouvrant droit à un appel**

  Méthode de sélection pouvant donner lieu à un appel, conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.*

Mise en disponibilité

Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 29(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, «lorsque les services d'un employé ne sont plus requis, soit faute de travail, soit par suite de la suppression d'une fonction»; en pareil cas, le sous-chef peut, en conformité avec les règlements de la Commission de la Fonction publique, mettre l'employé en disponibilité (cette décision n'est pas sujette à appel).

Mobilité des employés

Déplacement d'un employé d'un ministère à un autre ou au sein du même ministère, d'un groupe ou sous-groupe professionnel à un autre ou d'une modalité d'emploi à une autre.

Modalités d'emploi

Particularités relatives à la durée d'un emploi: emploi pour une période indéterminée, emploi pour une période déterminée, emploi saisonnier, emploi à plein temps et emploi à temps partiel.

Modalités de nomination

Façons diverses d'accéder à un poste: promotion, mutation latérale, mutation régressive, rétrogradation, reconduction et reclassification.

Mutation

- **latérale**

  Nomination d'un employé à un poste de même niveau au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

- **régressive**

  Nomination d'un employé à un poste de niveau inférieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

Nomination à la Fonction publique

Nomination d'une personne de l'extérieur de la Fonction publique ou d'un membre d'un organisme fédéral qui n'est pas régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.*

Nomination au sein de la Fonction publique

Nomination intraministérielle ou interministérielle prononcée dans un ministère ou un organisme régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.*

Nomination intérimaire

Désignation d'une personne pour accomplir, pendant une période donnée, les fonctions et les responsabilités d'un poste dont le taux maximum de traitement est supérieur à celui du poste qu'elle occupe.

Poste bilingue

- **à dotation impérative**

  Poste bilingue pour lequel les candidats doivent satisfaire aux exigences linguistiques au moment de leur nomination.

- **à dotation non impérative**

  Poste bilingue auquel les candidats qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques peuvent être nommés:

  — s'ils sont admissibles à la formation linguistique offerte aux frais de l'État;

  — s'ils démontrent, à la satisfaction de la Commission de la Fonction publique, leur aptitude à réussir leur formation linguistique;

Déploiement

La nomination, sous réserve des dispositions du décret d'exclusion des membres de la catégorie de la gestion, d'un employé de la catégorie de la gestion à un autre poste de niveau égal, supérieur ou inférieur à celui de l'employé en question, pourvu qu'il n'y ait aucune modification de la classification même de l'employé.

Direction, voir Groupe de la direction.

Dotation impérative, voir Poste bilingue à dotation impérative.

Dotation non impérative, voir Poste bilingue à dotation non impérative.

Droit d'appel

Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur les circonstances de la nomination ou nomination proposée d'une personne déjà membre de la Fonction publique ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

Emploi à temps partiel non régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Emploi où le titulaire n'est habituellement pas tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps partiel régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps plein

Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire la semaine de travail normale prescrite par la convention collective pertinente ou, s'il est exclu de la négociation collective, par l'employeur.

Emploi pour une période déterminée

Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée est déterminée à l'avance. (Dans ce rapport annuel, la Commission de la Fonction publique ne rend compte que des employés nommés pour une période déterminée de six mois ou plus.)

Emploi pour une période indéterminée

Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi saisonnier

Emploi à temps plein ou à temps partiel où le titulaire ne travaille que pendant certaines périodes de l'année.

Excédentaire, voir Priorité d'employé excédentaire.

Exemption

- Privilège consenti par décret à un unilingue fonctionnel de postuler un poste bilingue à dotation non impérative et d'y être nommé, sous certaines conditions, quitte à se qualifier dans sa seconde langue officielle au niveau des exigences linguistiques de son poste dans un délai réglementaire après nomination. (Le temps ou période d'exemption se dit aussi «sursis».)
- Mécanisme de certification du degré de bilinguisme d'un fonctionnaire dont la maîtrise en sa seconde langue officielle présente des caractéristiques de permanence, et en vertu duquel un fonctionnaire se voit dispensé de toute réévaluation subséquente en sa seconde langue officielle pour une période indéterminée.

Exigences linguistiques du poste

La ou les langues que le titulaire d'un poste bilingue doit utiliser dans l'exercice des fonctions du poste: bilingue, français essentiel, anglais essentiel, anglais ou français essentiel.

Exigences linguistiques suspendues, voir Poste bilingue.

Fonds renouvelable

Un fonds renouvelable constitue une autorisation permanente ou continue donnée par le Parlement en vue d'effectuer des paiements au moyen du Fonds du revenu consolidé aux titres de fonds de roulement, de l'acquisition d'immobilisation et du financement temporaire des déficits accumulés d'exploitation. Il s'agit d'une autorisation de tirer sur le Fonds du revenu consolidé, et non pas d'une provision de caisse. Un fonds représente un moyen permettant au Parlement d'autoriser de façon continue une opération financée entièrement par les utilisateurs ou, en partie, par les utilisateurs et, en partie, par voie d'octroi de subventions. L'autorisation a pour but de permettre d'imputer au compte des utilisateurs la valeur des services du fonds, mais cela ne se fait pas dans tous les cas.

Formation

- **Initiation**

  Formation visant à renseigner les employés sur leur nouveau milieu de travail.

- **Formation professionnelle et technique**

  Formation visant à assurer que les employés sont aptes à s'acquitter de leurs fonctions actuelles au niveau de rendement requis par l'employeur.

- **Perfectionnement**

  Formation visant à assurer qu'il y aura du personnel compétent pour répondre aux exigences futures de la Fonction publique en ressources humaines.

Action positive

Ensemble de moyens précis par lesquels on tâche de déceler et d'éliminer les caractéristiques inhérentes aux systèmes d'organisation et qui sont cause de discrimination envers certains groupes sous-représentés dans les rangs de la Fonction publique.

Affectation

Assignation, à titre temporaire, de certaines tâches à une personne, habituellement au sein du même ministère, sans modification de sa nomination.

Amoindrissement des chances d'avancement

Il appartient à la Commission de la Fonction publique de déterminer si les chances immédiates d'avancement d'un employé sont amoindries dans le cas où un autre employé est nommé ou est sur le point d'être nommé à un poste sans concours. L'avis rendu par la Commission permet de déterminer si la nomination en question peut être portée en appel devant un comité d'appel.

Appel

Demande relative à l'établissement, aux termes de l'alinéa 5 d) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, d'un comité chargé d'enquêter sur les circonstances de la nomination ou nomination proposée d'une personne déjà membre de la Fonction publique ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

Catégorie de la gestion

Catégorie professionnelle, divisée en deux groupes (direction et gestion supérieure), qui englobe les cadres chargés de l'élaboration des politiques, de la conception et de la direction des programmes, de la conception et du fonctionnement des systèmes de gestion, et de la gestion du personnel, des finances et des relations publiques.

Catégorie professionnelle

Série d'emplois de la même famille caractérisés par la nature des fonctions qu'ils comportent et par l'importance de la formation scolaire qu'ils exigent.

Cessation d'emploi

Départ d'un employé de la partie de la Fonction publique pour laquelle la Commission possède tous les pouvoirs de nomination.

Concours public

Concours auquel les employés de la Fonction publique et les personnes de l'extérieur peuvent participer.

Concours restreint

Concours auquel seuls les employés de la Fonction publique peuvent participer: les candidats sont invités à répondre à un avis de concours annonçant les postes à pourvoir ou sont identifiés au moyen d'un répertoire d'employés admissibles.

Courtage

Le déploiement interministériel planifié de cadres de direction et de gestionnaires supérieurs ayant d'excellentes possibilités, mais ayant besoin d'acquérir de l'expérience, ou qui éprouvent certaines difficultés professionnelles temporaires n'étant pas nécessairement liées à leur rendement.

Délégation de pouvoirs en matière de dotation en personnel

Autorisation que la Commission de la Fonction publique accorde à un sous-chef d'exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs, fonctions et devoirs en y précisant les restrictions et conditions qui s'appliquent. Par cette même autorisation, la Commission approuve la délégation par le sous-chef de ces pouvoirs, fonctions et devoirs à certaines personnes qui relèvent de lui.

33 Formation linguistique (autres cours)

Répartition des étudiants à tous les autres cours, selon la catégorie professionnelle, la langue étudiée et l'année d'inscription, 1985

	Langue étudiée								
	Français			Anglais			Total		
Catégorie professionnelle	Inscrits en 1984[a]	Inscrits en 1985	Total	Inscrits en 1984[a]	Inscrits en 1985	Total	Inscrits en 1984[a]	Inscrits en 1985	**Grand total**
Gestion	147	497	644	1	5	6	148	502	**650**
Scientifique et professionnelle	386	1 367	1 753	25	273	298	411	1 640	**2 051**
Administration et service extérieur	557	2 260	2 817	89	548	637	646	2 808	**3 454**
Technique	184	667	851	12	169	181	196	836	**1 032**
Soutien administratif	727	2 317	3 044	148	919	1 067	875	3 236	**4 111**
Exploitation	53	225	278	40	197	237	93	422	**515**
Autres[b]	680	1 819	2 499	96	438	534	776	2 257	**3 033**
Total	**2 734**	**9 152**	**11 886**	**411**	**2 549**	**2 960**	**3 145**	**11 701**	**14 846**

[a] Ne tient compte que des étudiants qui ont poursuivi leur cours en 1985.
[b] Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).

5.1 Formation linguistique et région

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1985

Langue étudiée Modalité des cours	Région RCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'Ouest	Total
Français						
• Continus	1 447	225	45	75	47	**1 839**
• Non-continus	3 540	369	84	107	90	**4 190**
• Spéciaux	182	35	325	1	1	**544**
• Hors des heures de travail	2 770	1 244	115	1 103	1 918	**7 150**
Total	**7 939**	**1 873**	**569**	**1 286**	**2 056**	**13 723**
Anglais						
• Continus	98	0	271	0	0	**369**
• Non-continus	731	36	308	10	1	**1 086**
• Spéciaux	24	42	27	3	0	**96**
• Hors des heures de travail	310	1	1 459	9	1	**1 780**
Total	**1 163**	**79**	**2 065**	**22**	**2**	**3 331**
Grand total	**9 102**	**1 952**	**2 634**	**1 308**	**2 058**	**17 054**

5.2 Formation linguistique (cours de base continus)

Répartition des étudiants aux cours de base continus, à temps plein, le jour, selon la catégorie professionnelle, la langue étudiée et l'année d'inscription, 1985

	Langue étudiée								
	Français			Anglais			Total		
Catégorie professionnelle	Inscrits en 1984[a]	Inscrits en 1985	Total	Inscrits en 1984[a]	Inscrits en 1985	Total	Inscrits en 1984[a]	Inscrits en 1985	**Grand total**
Gestion	35	35	70	0	0	0	35	35	**70**
Scientifique et professionelle	95	164	259	18	37	55	113	201	**314**
Administration et service extérieur	267	399	666	23	45	68	290	444	**734**
Technique	48	91	139	20	40	60	68	131	**199**
Soutien administratif	178	241	419	37	86	123	215	327	**542**
Exploitation	7	8	15	8	17	25	15	25	**40**
Autres[b]	114	157	271	14	24	38	128	181	**309**
Total[c]	**744**	**1 095**	**1 839**	**120**	**249**	**369**	**864**	**1 344**	**2 208**

[a] Ne tient compte que des étudiants inscrits en 1984 qui ont poursuivi leur cours en 1985.

[b] Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).

[c] Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, en 1985 comme par le passé, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langues. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

49 Formation professionnelle et langue d'enseignement

Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1985

	Langue d'enseignement			
Domaine de cours	Français	Anglais	Bilingue	**Total**
Orientation en gestion[a]	16	48	3	**67**
Théorie et pratiques de gestion	38	146	0	**184**
Informatique	21	112	0	**133**
Gestion des finances	16	87	0	**103**
Gestion du matériel	2	20	0	**22**
Séminaires	7	49	0	**56**
Gestion du personnel	33	100	0	**133**
Approche systémique en formation	2	6	0	**8**
Perfectionnement individuel	4	29	0	**33**
Vérification	0	3	0	**3**
Total	**139**	**600**	**3**	**742**

[a] Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

50 Formation professionnelle et catégorie professionnelle

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1985

	Catégorie professionnelle							
Domaine de cours	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Autres[a]	**Total**
Orientation en gestion[b]	213	80	508	43	73	0	453	**1 370**
Théorie et pratiques de gestion	6	222	1 376	216	572	11	729	**3 132**
Informatique	7	102	914	162	647	0	649	**2 481**
Gestion des finances	3	75	817	78	768	0	359	**2 100**
Gestion du matériel	1	5	125	13	178	2	130	**454**
Séminaires	398	82	474	7	1	0	541	**1 503**
Gestion du personnel	0	68	711	132	733	8	459	**2 111**
Approche systémique en formation	0	2	80	7	1	0	26	**116**
Perfectionnement individuel	39	39	185	49	166	3	184	**665**
Vérification	0	5	36	0	2	0	13	**56**
Total	**667**	**680**	**5 226**	**707**	**3 141**	**24**	**3 543**	**13 988**

[a] La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.
[b] Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'appel, dont l'appel a été réglé et pour lesquelles un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1985

	Méthodes de sélection				Résultats des appels			
Provenance des nominations et méthode de sélection	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[a]	Appels réglés[a]	Appels accueillis	Appel accueilli	Appel rejeté	Droit d'appel non reconnu[b]	**Total**
Commission de la Fonction publique *(dotation non-déléguée)*								
Concours restreints	206	15	18	1	1	26	1	**28**
Sans concours	303	29	34	5	33	6	91	**130**
Total	**509**	**44**	**52**	**6**	**34**	**32**	**92**	**158**
Ministères *(dotation déléguée)*								
Concours restreints	8 509	1 020	1 005	161	330	1 206	84	**1 620**
Sans concours	4 082	424	445	38	67	190	641	**898**
Total	**12 591**	**1 444**	**1 450**	**199**	**397**	**1 396**	**725**	**2 518**
CFP et ministères								
Concours restreints	8 715	1 035	1 023	162	331	1 232	85	**1 648**
Sans restreints	4 385	453	479	43	100	196	732	**1 028**
Grand total[c]	**13 100**	**1 488**	**1 502**	**205**	**431**	**1 428**	**817**	**2 676**

[a] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce qu'un appel interjeté pendant une année peut n'être réglé que l'année suivante.
[b] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appel.
[c] Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au grand total des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

Formation

Formation professionnelle et région des cours

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le domaine et la région des cours, 1985

	Région							
Domaine de cours	RCN[a]	Atlantique	Québec	Ontario	Man./ Sask.	Alberta T.N.-O.	C.-B. Yukon	**Total**
Orientation de gestion[b]	1 179	12	49	37	0	44	49	**1 370**
Théorie et pratiques de gestion	2 008	226	229	168	197	236	68	**3 132**
Informatique	1 802	164	165	103	78	97	72	**2 481**
Gestion des finances	1 134	225	125	163	144	161	148	**2 100**
Gestion du matériel	276	45	33	14	13	29	44	**454**
Séminaires	1 503	0	0	0	0	0	0	**1 503**
Gestion du personnel	1 339	97	199	126	96	120	134	**2 111**
Approche systémique en formation	109	0	0	0	0	7	0	**116**
Perfectionnement individuel	292	149	21	55	79	37	32	**665**
Vérification	56	0	0	0	0	0	0	**56**
Total	**9 698**	**918**	**821**	**666**	**607**	**731**	**547**	**13 988**

[a] Comprend les cours offerts par le Centre de perfectionnement des cadres—Touraine (Québec).
[b] Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

suite du relevé 46

Ministère	Méthodes de sélection			
	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[a]	Appels réglés[a]	Appels accueillis
Cour suprême	3	1	2	0
Défense nationale (civils)	1 419	169	174	23
Département des Assurances	18	2	2	0
Emploi et Immigration	2 301	264	272	31
Énergie, Mines et Ressources	254	20	19	3
Environnement	559	65	71	23
Expansion industrielle régionale	135	11	15	2
Finances	54	3	5	1
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	145	13	9	1
Investissement Canada	6	1	1	0
Justice	63	5	5	0
Musées nationaux du Canada	39	2	2	0
Office national de l'énergie	61	4	4	1
Pêches et Océans	409	35	33	3
Revenu national (Douanes et Accise)	599	84	84	6
Revenu national (Impôt)	1 371	195	175	36
Santé nationale et Bien-être social	655	50	50	4
Science et Technologie	4	1	0	0
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes	5	4	4	0
Secrétariat d'État du Canada	129	15	13	2
Service correctionnel du Canada	597	134	145	14
Solliciteur général	36	0	1	0
Statistique Canada	181	12	13	2
Transports	1 083	105	105	14
Travail	33	5	7	1
Travaux publiques	284	19	22	2
Total	**13 100**	**1 488**	**1 502**	**205**

[a]Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce qu'un appel interjeté pendant une année peut n'être réglé que l'année suivante.

Méthodes de sélection, appels et ministère

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'appel, pour lesquelles l'appel ou les appels sont réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1985

	Méthodes de sélection			
Ministère	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[a]	Appels réglés[a]	Appels accueillis
Affaires des anciens combattants	260	26	27	2
Affaires extérieures	155	23	25	4
Affaires indiennes et du Nord canadien	354	37	38	6
Agence canadienne de développement international	105	9	9	1
Agriculture	588	64	60	10
Approvisionnements et Services	394	33	32	5
Archives publiques du Canada	46	4	4	1
Bibliothèque nationale du Canada	61	2	1	0
Bureau canadien de la sécurité aérienne	13	1	1	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	5	1	1	0
Bureau de l'Administration de l'Office du transport du grain	1	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	2	0	0	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	3	0	0	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	0	0	0
Bureau du Commissaire aux langues officielles	3	1	1	0
Bureau du Conseil privé	25	0	0	0
Bureau du Directeur général des élections	4	2	2	0
Bureau du Vérificateur général du Canada	10	0	0	0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	8	0	2	0
Commission canadienne des droits de la personne	16	3	3	0
Commission canadienne des pensions	9	2	3	2
Commission canadienne des transports	54	7	10	0
Commission d'appel de l'immigration	7	4	4	0
Commission de la Fonction publique	133	17	17	3
Commission de la réforme du droit du Canada	1	0	0	0
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	15	1	1	0
Commission mixte internationale	2	0	0	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	23	1	0	0
Communications	118	7	8	0
Conseil canadien des relations de travail	10	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	26	2	1	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	7	0	0	0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	20	0	0	0
Consommation et Corporations	129	21	18	2
Cour canadienne de l'impôt	14	0	0	0
Cour fédérale	21	1	1	0

suite du relevé 44

Ministère	Appels accueillis			Appels rejetés				
	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[a]	**Total**
Statistique Canada	2	0	0	3	1	4	5	**15**
Transports	18	1	0	51	8	30	40	**148**
Travail	3	0	0	1	1	1	6	**12**
Travaux publics	3	2	0	6	2	7	10	**30**
Total	**360**	**69**	**2**	**790**	**267**	**371**	**817**	**2 676**

[a] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appel.

Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1985

Catégorie professionnelle	Méthodes de sélection			
	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[a]	Appels réglés[a]	Appels accueillis
Gestion	258	19	20	2
Scientifique et professionnelle	1 093	136	133	17
Administration et service extérieur	4 394	610	621	67
Technique	1 179	146	152	14
Soutien administratif	4 909	334	326	59
Exploitation	1 267	243	250	46
Total	**13 100**	**1 488**	**1 502**	**205**

[a] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce qu'un appel interjeté pendant une année peut n'être réglé que l'année suivante.

Appels et ministère

Nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le ministère, 1985

	Appels accueillis			Appels rejetés				
Ministère	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[a]	**Total**
Affaires des anciens combattants	2	0	0	11	16	4	15	**48**
Affaires extérieures	7	0	0	24	2	8	8	**49**
Affaires indiennes et du Nord canadien	6	2	0	9	7	6	12	**42**
Agence canadienne de développement international	6	0	0	3	4	2	1	**16**
Agriculture	21	1	0	27	16	19	15	**99**
Approvisionnements et Services	6	1	0	16	3	9	15	**50**
Archives publiques du Canada	2	0	0	3	0	2	2	**9**
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Bureau du Directeur général des élections	0	0	0	0	0	0	5	**5**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	0	6	0	0	0	**6**
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	0	3	0	1	0	**4**
Commission canadienne des pensions	2	0	0	0	1	0	0	**3**
Commission canadienne des transports	0	0	0	7	1	0	3	**11**
Commission d'appel de l'immigration	0	0	0	0	0	0	5	**5**
Commission de la Fonction publique	3	0	0	5	1	6	8	**23**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	0	0	0	0	0	15	**15**
Communications	0	0	0	6	1	1	1	**9**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Consommation et Corporations	2	0	0	10	2	2	8	**24**
Cour fédérale	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Cour suprême	0	0	0	0	0	1	1	**2**
Défense nationale (civils)	24	8	0	97	32	57	61	**279**
Département des Assurances	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Emploi et Immigration	40	4	1	152	30	64	173	**464**
Énergie, Mines et Ressources	4	0	0	6	1	7	5	**23**
Environnement	51	9	1	18	11	13	87	**190**
Expansion industrielle régionale	2	0	0	4	0	9	8	**23**
Finances	1	0	0	2	0	1	1	**5**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	1	0	0	3	2	3	0	**9**
Investissement Canada	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Justice	0	0	0	1	1	1	2	**5**
Musées nationaux du Canada	0	0	0	1	0	1	0	**2**
Office national de l'énergie	0	1	0	3	0	0	0	**4**
Pêches et Océans	3	0	0	14	5	12	5	**39**
Revenu national (Douanes et Accise)	8	0	0	55	10	18	52	**143**
Revenu national (Impôt)	126	24	0	71	73	25	144	**463**
Santé nationale et Bien-être social	4	1	0	32	2	15	33	**87**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0	0	1	0	0	6	**7**
Secrétariat d'État du Canada	0	6	0	6	7	3	15	**37**
Service correctionnel du Canada	13	9	0	131	27	34	47	**261**
Solliciteur général	0	0	0	0	0	0	1	**1**

uite du relevé 42

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Exploitation													
Renvoi	70	27	6	2	98	90,7	10	9,3	76	72,4	29	27,6	**108**
Renvoi en cours de stage	37	12	14	8	49	69,0	22	31,0	51	71,8	20	28,2	**71**
Révocation de la nomination	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Retraite	1 335	464	106	54	1 805	91,7	163	8,3	1 444	73,6	518	26,4	**1 968**
Fin de période déterminée	587	147	80	15	784	87,3	112	12,5	667	80,5	162	19,5	**898**
Décès	114	38	7	1	153	95,0	8	5,0	121	75,6	39	24,4	**161**
Démission	820	204	354	62	1 042	70,7	428	29,1	1 174	81,4	269	18,6	**1 473**
Total	**2 964**	**899**	**567**	**143**	**3 936**	**84,0**	**744**	**15,9**	**3 531**	**77,2**	**1 042**	**22,8**	**4 685**
Toutes les catégories													
Renvoi	121	50	42	13	172	74,8	58	25,2	163	72,1	63	27,9	**230**
Renvoi en cours de stage	123	43	61	37	166	62,4	100	37,6	184	69,7	80	30,3	**266**
Révocation de la nomination	1	3	3	1	5	55,6	4	44,4	4	50,0	4	50,0	**9**
Retraite	3 294	965	1 247	373	4 276	72,4	1 632	27,6	4 541	77,2	1 338	22,8	**5 908**
Fin de période déterminée	1 397	452	2 105	979	1 945	37,6	3 198	61,8	3 506	71,0	1 431	29,0	**5 174**
Décès	276	73	73	23	354	78,5	97	21,5	349	78,4	96	21,6	**451**
Démission	2 369	727	3 608	1 155	3 156	39,3	4 869	60,5	5 980	76,1	1 882	23,9	**8 043**
Grand total	**7 586**	**2 315**	**7 136**	**2 584**	**10 082**	**50,2**	**9 959**	**49,6**	**14 729**	**75,0**	**4 899**	**25,0**	**20 090**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe, le groupe linguistique ou le motif de cessation d'emploi.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Appels et catégorie professionnelle

Nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la catégorie professionnelle, 1985

Catégorie professionnelle	Appels accueillis			Appels rejetés				
	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[a]	Total
Gestion	2	0	0	12	1	10	3	**28**
Scientifique et professionnelle	14	4	1	61	13	30	49	**172**
Administration et service extérieur	108	26	1	332	95	154	459	**1 175**
Technique	16	2	0	70	28	43	48	**207**
Soutien administratif	162	13	0	136	86	67	172	**636**
Exploitation	58	24	0	179	44	67	86	**458**
Total	**360**	**69**	**2**	**790**	**267**	**371**	**817**	**2 676**

[a] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appel.

42 Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif, le sexe et le groupe linguistique, 1985

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Gestion													
Renvoi	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	**4**
Renvoi en cours de stage	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	**1**
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Retraite	256	51	5	1	307	98,1	6	1,9	261	83,4	52	15,6	**313**
Fin de période déterminée	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Décès	9	3	0	1	12	92,3	1	7,7	9	69,2	4	25,0	**13**
Démission	45	16	4	2	64	91,4	6	8,6	49	73,1	18	16,2	**70**
Total	**317**	**70**	**9**	**4**	**391**	**96,8**	**13**	**3,2**	**326**	**81,5**	**74**	**18,5**	**404**
Scientifique et professionnelle													
Renvoi	11	2	7	2	13	56,5	10	43,5	18	81,8	4	18,2	**23**
Renvoi en cours de stage	8	1	3	4	9	56,3	7	43,8	11	68,8	5	31,3	**16**
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Retraite	287	47	48	6	335	85,9	55	14,1	335	86,3	53	13,7	**390**
Fin de période déterminée	135	28	121	30	167	51,4	158	48,6	256	81,5	58	18,5	**325**
Décès	24	4	5	1	28	82,4	6	17,6	29	85,3	5	14,7	**34**
Démission	328	77	359	71	414	48,3	444	51,7	687	82,3	148	17,7	**858**
Total	**794**	**158**	**542**	**114**	**966**	**58,7**	**679**	**41,3**	**1 336**	**83,1**	**272**	**16,9**	**1 645**
Administration et service extérieur													
Renvoi	14	13	4	1	27	84,4	5	15,6	18	56,3	14	43,7	**32**
Renvoi en cours de stage	17	8	3	2	25	83,3	5	16,7	20	66,7	10	33,3	**30**
Révocation de la nomination	0	1	0	0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**2**
Retraite	725	229	219	61	961	77,4	281	22,6	944	76,5	290	23,5	**1 242**
Fin de période déterminée	157	87	172	75	254	49,9	253	49,7	329	67,0	162	33,0	**509**
Décès	60	14	10	7	77	81,9	17	18,1	70	76,9	21	23,1	**94**
Démission	487	196	435	145	691	54,0	588	45,9	923	73,0	341	27,0	**1 280**
Total	**1 460**	**548**	**843**	**290**	**2 037**	**63,9**	**1 148**	**36,0**	**2 304**	**73,3**	**838**	**26,7**	**3 188**
Technique													
Renvoi	12	3	1	0	15	93,8	1	6,2	13	81,3	3	18,7	**16**
Renvoi en cours de stage	41	12	4	3	53	80,0	7	11,7	45	75,0	15	25,0	**60**
Révocation de la nomination	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Retraite	506	104	25	9	612	94,7	34	5,3	531	82,5	113	17,5	**646**
Fin de période déterminée	178	50	91	27	235	64,6	125	34,3	269	77,7	77	22,3	**364**
Décès	46	9	3	0	55	94,8	3	5,2	49	84,5	9	15,5	**58**
Démission	320	76	124	27	402	72,3	152	27,3	444	81,2	103	18,8	**556**
Total	**1 105**	**254**	**248**	**66**	**1 374**	**80,7**	**322**	**18,9**	**1 353**	**80,9**	**320**	**19,1**	**1 702**
Soutien administratif													
Renvoi	10	5	24	8	15	31,9	32	68,1	34	72,3	13	27,7	**47**
Renvoi en cours de stage	18	10	36	20	28	32,6	58	67,4	54	64,3	30	35,7	**86**
Révocation de la nomination	0	1	1	1	1	33,3	2	66,7	1	33,3	2	66,7	**3**
Retraite	185	70	843	242	256	19,0	1 091	81,0	1 028	76,7	312	23,3	**1 347**
Fin de période déterminée	337	140	1 636	830	488	16,1	2 523	83,2	1 977	67,1	970	32,9	**3 034**
Décès	22	5	48	13	28	31,1	62	68,9	70	79,5	18	20,5	**90**
Démission	356	154	2 325	841	522	13,9	3 221	85,8	2 683	72,9	995	27,1	**3 755**
Total	**927**	**385**	**4 913**	**1 958**	**1 337**	**16,0**	**6 993**	**83,6**	**5 846**	**71,4**	**2 343**	**28,6**	**8 365**

4.1 Cessations d'emploi et motif

Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1985

Motif de cessations d'emploi (sauf mise en disponibilité)	
Renvoi	
inconduite	50
incompétence ou incapacité	95
abandon de poste	81
Renvoi en cours de stage	266
Révocation de la nomination	10
Retraite	
âge légal (65 ans et plus)	1 716
volontaire (55 à 64 ans)	3 428
raison de santé	764
Fin de période déterminée	5 174
Décès	451
Démission	8 043
Total[a]	**20 090**
Motif des démissions	
Emploi dans le secteur privé	2 035
Retour aux études	379
Raisons personnelles non précisées	3 688
Autres	1 941

[a] Ces données incluent 12 cessations d'emploi dont le motif n'a pas été précisé.

40 Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Motif et catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Réorganisation													
Gestion	5	4	1	0	9	90,0	1	10,0	6	60,0	4	40,0	**10**
Scientifique et professionnelle	25	12	20	9	37	56,1	29	43,9	45	68,2	21	31,8	**66**
Administration et service extérieur	35	16	24	3	51	65,4	27	34,6	59	75,6	19	24,4	**78**
Technique	19	10	10	4	29	67,4	14	32,6	29	67,4	14	32,6	**43**
Soutien administratif	10	5	85	26	15	11,9	111	88,1	95	75,4	31	24,6	**126**
Exploitation	41	7	22	0	48	68,6	22	31,4	63	90,0	7	10,1	**70**
Total	**135**	**54**	**162**	**42**	**189**	**48,1**	**204**	**51,9**	**297**	**75,6**	**96**	**24,4**	**393**
Privatisation													
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Scientifique et professionnelle	16	1	20	1	17	44,7	21	55,3	36	94,7	2	5,3	**38**
Administration et service extérieur	3	0	14	0	3	17,6	14	82,4	17	100,0	0	0,0	**17**
Technique	1	0	2	0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	0	0,0	**3**
Soutien administratif	0	0	3	0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	0	0,0	**3**
Exploitation	94	0	29	0	94	76,4	29	23,6	123	100,0	0	0,0	**123**
Total	**114**	**1**	**68**	**1**	**115**	**62,5**	**69**	**37,5**	**182**	**98,9**	**2**	**1,1**	**184**
Décentralisation													
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Technique	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Soutien administratif	2	1	10	2	3	20,0	12	80,0	12	80,0	3	20,0	**15**
Exploitation	1	0	0	0	1	100,0	0	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Total	**3**	**1**	**10**	**2**	**4**	**25,0**	**12**	**75,0**	**13**	**81,3**	**3**	**18,8**	**16**
Tous les motifs													
Gestion	5	4	1	0	9	90,0	1	10,0	6	60,0	4	40,0	**10**
Scientifique et professionnelle	41	13	40	10	54	51,9	50	48,1	81	77,9	23	22,1	**104**
Administration et service extérieur	38	16	38	3	54	56,8	41	43,2	76	80,0	19	20,0	**95**
Technique	20	10	12	4	30	65,2	16	34,8	32	69,6	14	30,4	**46**
Soutien administratif	12	6	98	28	18	12,5	126	87,5	110	76,4	34	23,6	**144**
Exploitation	136	7	51	0	143	73,7	51	26,3	187	96,4	7	3,6	**194**
Grand total	**252**	**56**	**240**	**45**	**308**	**51,9**	**285**	**48,1**	**492**	**83,0**	**101**	**17,0**	**593**

37 Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel

Nominations liées au programme de recrutement dans les universités selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Administration	118	46	164	42	164	44,3	206	55,7	282	76,2	88	23,8	**370**	**37,2**
Service extérieur	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**0,0**
Vérification et comptabilité[a]	57	33	41	34	90	54,5	75	45,5	98	59,4	67	40,6	**165**	**16,6**
Sciences pures et appliquées	100	57	40	30	157	69,2	70	30,8	140	61,7	87	38,3	**227**	**22,8**
Informatique	35	21	12	9	56	72,7	21	27,3	47	61,0	30	39,0	**77**	**7,8**
Socio-économique[b]	52	22	59	22	74	47,7	81	52,3	111	71,6	44	28,4	**155**	**15,6**
Total	**362**	**179**	**316**	**137**	**541**	**54,4**	**453**	**45,6**	**678**	**68,2**	**316**	**31,8**	**994**	**100,0**

[a] Comprend 16 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.
[b] Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les programmes en économique, statistique et bien-être social.

38 Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel

Nominations liées au programme de recrutement dans les cégeps et les collèges communautaires selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Sciences de la gestion	40	8	29	14	48	52,7	43	47,3	69	75,8	22	24,2	**91**	**32,3**
Sciences pures et appliquées	61	28	9	7	89	84,8	16	15,2	70	66,7	35	33,3	**105**	**37,2**
Informatique	21	23	15	27	44	51,2	42	48,8	36	41,8	50	58,1	**86**	**30,5**
Total	**122**	**59**	**53**	**48**	**181**	**64,2**	**101**	**35,8**	**175**	**62,1**	**107**	**37,9**	**282**	**100,0**

39 Nominations, Programme d'emplois d'été axés sur la carrière et secteur professionnel

Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le secteur professionnel, le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Sciences sociales et administration	1 231	620	1 601	774	1 851	43,8	2 375	56,2	2 832	67,0	1 394	33,0	**4 226**	**65,7**
Sciences pures et appliquées	978	388	569	273	1 366	61,9	842	38,1	1 547	70,1	661	30,0	**2 208**	**34,3**
Total	**2 209**	**1 008**	**2 170**	**1 047**	**3 217**	**50,0**	**3 217**	**50,0**	**4 379**	**68,1**	**2 055**	**31,9**	**6 434**	**100,0**
Maison d'enseignement														
Université	1 787	800	1 832	778	2 587	49,8	2 610	50,2	3 619	69,6	1 578	30,4	**5 197**	**80,8**
Collège communautaire et cégep	422	208	338	269	630	50,9	607	49,1	760	61,4	477	38,6	**1 237**	**19,2**
Total	**1 209**	**1 008**	**2 170**	**1 047**	**3 217**	**50,0**	**3 217**	**50,0**	**4 379**	**68,1**	**2 055**	**31,9**	**6 434**	**100,0**

Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe sous-représenté

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des handicapés et des Noirs inscrits au Répertoire national de candidats selon la région, 1985

	Femmes		Autochtones		Handicapés		Noirs		
Région	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	**Nombre total des candidats répertoriés**
Terre-Neuve	151	32,8	20	4,3	44	9,6	1	0,2	**460**
Île-du-Prince-Édouard	44	35,2	8	6,4	22	17,6	0	0,0	**125**
Nouvelle-Écosse	475	29,6	77	4,8	45	2,8	98	6,1	**1 605**
Nouveau-Brunswick	345	31,0	54	4,8	35	3,1	1	0,0	**1 114**
Québec (sauf RCN)	2 071	37,9	192	3,5	260	4,8	46	0,8	**5 459**
Région de la Capitale nationale	5 604	55,5	397	3,9	718	7,1	59	0,6	**10 102**
Ontario (sauf RCN)	1 260	37,0	149	4,4	48	1,4	0	0,0	**3 408**
Manitoba	341	35,8	110	11,5	53	5,6	2	0,2	**952**
Saskatchewan	469	41,8	221	19,7	59	5,3	1	0,1	**1 122**
Alberta	1 112	46,1	161	6,7	73	3,0	3	0,1	**2 413**
Colombie-Britannique	1 220	35,2	445	12,8	159	4,6	3	0,1	**3 462**
Yukon	244	39,9	71	11,6	0	0,0	0	0,0	**611**
Territoires du Nord-Ouest	85	36,8	54	23,4	4	1,7	0	0,0	**231**
Total	**13 421**	**43,2**	**1 959**	**6,3**	**1 520**	**4,9**	**214**	**0,7**	**31 064**

Nominations de diplômés d'université et région

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'université et des nominations faites dans le cadre du programme de recrutement dans les universités, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Diplômés[a]		**Nominations**													
			Total		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		**Total**	
Région	Hommes	Femmes	N.	%	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Terre-Neuve	865	925	**1 790**	**1,6**	5	0	8	1	5	35,7	9	64,3	13	92,9	1	7,1	**14**	**1,4**
Île-du-Prince-Édouard	140	150	**290**	**0,3**	1	0	3	0	1	25,0	3	75,0	4	100,0	0	0,0	**4**	**0,4**
Nouvelle-Écosse	2 560	2 490	**5 050**	**4,5**	36	1	30	1	37	54,4	31	45,6	66	97,1	2	2,9	**68**	**6,8**
Nouveau-Brunswick	1 435	1 435	**2 870**	**2,6**	14	14	3	5	28	77,8	8	22,2	17	47,2	19	52,8	**36**	**3,6**
Québec	13 750	12 860	**26 610**	**23,8**	19	117	15	98	136	54,6	113	45,4	34	13,7	215	86,3	**249**	**25,1**
Ontario	24 030	25 290	**49 320**	**44,1**	167	43	179	30	210	50,1	209	49,9	346	82,6	73	17,4	**419**	**42,2**
Manitoba	2 680	2 635	**5 315**	**4,7**	30	0	14	0	30	68,2	14	31,8	44	100,0	0	0,0	**44**	**4,4**
Saskatchewan	1 870	2 060	**3 930**	**3,5**	11	1	15	0	12	44,4	15	55,6	26	96,3	1	3,7	**27**	**2,7**
Alberta	4 030	4 310	**8 340**	**7,4**	23	1	13	1	24	63,2	14	36,8	36	94,7	2	5,3	**38**	**3,8**
Colombie-Britannique	4 320	4 075	**8 395**	**7,5**	49	0	34	1	49	58,3	35	41,7	83	98,8	1	1,2	**84**	**8,5**
Étranger[b]	0	0	**0**	**0,0**	7	2	2	0	9	81,8	2	18,2	9	81,8	2	18,2	**11**	**1,1**
Total	**55 680**	**56 230**	**111 910**	**100,0**	**362**	**179**	**316**	**137**	**541**	**54,4**	**453**	**45,6**	**678**	**68,2**	**316**	**31,8**	**994**	**100,0**

[a] Les données pour les diplômés de 1984-1985 proviennent de Statistique Canada.
[b] Canadiens ayant obtenu un diplôme supérieur à l'étranger.

3.41 Nominations et postes bilingues à dotation «non impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1985

Catégorie professionnelle	Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste	Anglophones		Francophones		**Total**	
		N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Ont satisfait	306	67,4	123	99,2	**429**	74,2
	Doivent satisfaire	63	13,9	0	0,0	**63**	10,9
	N'ont pas à satisfaire	85	18,7	1	0,8	**86**	14,9
	Total	**454**	**100,0**	**124**	**100,0**	**578**	**100,0**
Scientifique et professionnelle	Ont satisfait	261	57,6	276	88,2	**538**	70,1
	Doivent satisfaire	157	34,7	30	9,6	**188**	24,5
	N'ont pas à satisfaire	35	7,7	7	2,2	**42**	5,5
	Total	**453**	**100,0**	**313**	**100,0**	**768**	**100,0**
Administration et service extérieur	Ont satisfait	691	59,4	1 114	92,1	**1 807**	76,1
	Doivent satisfaire	367	31,6	74	6,1	**441**	18,6
	N'ont pas à satisfaire	104	8,9	19	1,6	**123**	5,2
	Total	**1 163**	**100,0**	**1 209**	**100,0**	**2 374**	**100,0**
Technique	Ont satisfait	82	45,3	339	85,2	**421**	72,7
	Doivent satisfaire	67	37,0	49	12,3	**116**	20,0
	N'ont pas à satisfaire	32	17,7	10	2,5	**42**	7,3
	Total	**181**	**100,0**	**398**	**100,0**	**579**	**100,0**
Soutien administratif	Ont satisfait	294	53,9	1 112	88,0	**1 408**	77,7
	Doivent satisfaire	189	34,7	124	9,8	**313**	17,3
	N'ont pas à satisfaire	61	11,2	27	2,1	**88**	4,9
	Total	**545**	**100,0**	**1 264**	**100,0**	**1 811**	**100,0**
Exploitation	Ont satisfait	24	58,5	94	70,1	**118**	67,4
	Doivent satisfaire	10	24,4	35	26,1	**45**	25,7
	N'ont pas à satisfaire	7	17,1	5	3,7	**12**	6,9
	Total	**41**	**100,0**	**134**	**100,0**	**175**	**100,0**
Toutes les catégories	Ont satisfait	1 658	58,4	3 058	88,8	**4 721**	75,1
	Doivent satisfaire	853	30,1	312	9,1	**1 166**	18,6
	N'ont pas à satisfaire	324	11,4	69	2,0	**393**	6,3
	Grand total	**2 837**	**100,0**	**3 442**	**100,0**	**6 285**	**100,0**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la situation linguistique du titulaire ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Nominations et postes bilingues à dotation «impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1985

		Anglophones		Francophones		**Total**	
Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	N.	%	N.	%	**N.**	%
Gestion	Période indéterminée	119	96,7	102	99,0	**221**	97,8
	Période déterminée	4	3,3	1	1,0	**5**	2,2
	Total	**123**	**100,0**	**103**	**100,0**	**226**	**100,0**
Scientifique et professionnelle	Période indéterminée	115	47,7	295	57,2	**410**	53,9
	Période déterminée	126	52,3	221	42,8	**350**	46,1
	Total	**241**	**100,0**	**516**	**100,0**	**760**	**100,0**
Administration et service extérieur	Période indéterminée	581	60,5	1 284	61,1	**1 865**	60,8
	Période déterminée	380	39,5	815	38,8	**1 200**	39,1
	Total	**961**	**100,0**	**2 100**	**100,0**	**3 066**	**100,0**
Technique	Période indéterminée	50	47,6	161	47,2	**211**	47,2
	Période déterminée	55	52,4	180	52,8	**236**	52,8
	Total	**105**	**100,0**	**341**	**100,0**	**447**	**100,0**
Soutien administratif	Période indéterminée	452	31,3	1 624	28,3	**2 077**	28,8
	Période déterminée	992	68,7	4 115	71,7	**5 141**	71,2
	Total	**1 444**	**100,0**	**5 739**	**100,0**	**7 218**	**100,0**
Exploitation	Période indéterminée	39	68,4	110	53,1	**149**	56,2
	Période déterminée	18	31,6	97	46,9	**116**	43,8
	Total	**57**	**100,0**	**207**	**100,0**	**265**	**100,0**
Toutes les catégories	Période indéterminée	1 356	46,3	3 576	39,7	**4 933**	41,2
	Période déterminée	1 575	53,7	5 429	60,3	**7 048**	58,8
	Grand total	**2 931**	**100,0**	**9 006**	**100,0**	**11 982**	**100,0**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

suite du relevé 32

Catégorie professionnelle et exigences linguistiques du poste	*À* la Fonction publique					*Au sein de* la Fonction publique					Grand total	
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones				
	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%
Toutes les catégories												
Bilingue impératif	350	26,1	989	73,9	1 339	2 580	24,3	8 016	75,7	10 596	**11 981**	13,9
Bilingue non-impératif	147	40,8	213	59,2	360	2 689	45,4	3 229	54,6	5 918	**6 285**	7,3
Anglais	7 544	96,5	275	3,5	7 819	41 747	95,3	2 067	4,7	43 814	**51 995**	60,5
Français	39	5,0	747	95,0	786	152	1,7	8 926	98,3	9 078	**9 940**	11,6
Anglais ou français	581	67,0	286	33,0	867	2 804	61,7	1 738	38,3	4 542	**5 452**	6,3
Grand total	**8 689**	**77,5**	**2 518**	**22,5**	**11 207**	**50 187**	**67,6**	**24 051**	**32,4**	**74 238**	**85 983**	**100,0**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (*à* ou *au sein de* la Fonction publique) ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1985

	À la Fonction publique					*Au sein de* la Fonction publique						
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones			Grand total	
Catégorie professionnelle et exigences linguistiques du poste	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%
Gestion												
Bilingue impératif	9	56,3	7	43,8	16	113	54,1	96	45,9	209	**225**	20,1
Bilingue non-impératif	20	87,0	3	13,0	23	434	78,2	121	21,8	555	**578**	51,6
Anglais	13	100,0	0	0,0	13	190	99,0	2	1,0	192	**205**	18,3
Français	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	**0**	0,0
Anglais ou français	0	0,0	0	0,0	0	3	100,0	0	0,0	3	**3**	0,3
Total	**42**	**80,8**	**10**	**19,2**	**52**	**827**	**77,4**	**241**	**22,6**	**1 068**	**1 120**	**100,0**
Scientifique et professionnelle												
Bilingue impératif	46	26,9	125	73,1	171	195	33,3	391	66,7	586	**760**	11,7
Bilingue non-impératif	33	60,0	22	40,0	55	419	59,0	291	41,0	710	**768**	11,8
Anglais	1 049	95,9	45	4,1	1 094	2 894	96,2	115	3,8	3 009	**4 149**	63,8
Français	11	9,6	104	90,4	115	9	3,5	248	96,5	257	**373**	5,7
Anglais ou français	113	67,3	55	32,7	168	225	80,1	56	19,9	281	**451**	6,9
Total	**1 252**	**78,1**	**351**	**21,9**	**1 603**	**3 742**	**77,3**	**1 101**	**22,7**	**4 843**	**6 501**	**100,0**
Administration et service extérieur												
Bilingue impératif	93	28,5	233	71,5	326	868	31,7	1 866	68,3	2 734	**3 066**	19,1
Bilingue non-impératif	59	40,1	88	59,9	147	1 104	49,6	1 121	50,4	2 225	**2 374**	14,8
Anglais	1 346	95,7	61	4,3	1 407	7 214	96,0	303	4,0	7 517	**8 940**	55,7
Français	4	6,7	56	93,3	60	12	1,1	1 048	98,9	1 060	**1 128**	7,0
Anglais ou français	100	70,4	42	29,6	142	232	72,5	88	27,5	320	**463**	2,9
Total	**1 612**	**76,9**	**483**	**23,1**	**2 095**	**9 482**	**68,1**	**4 447**	**31,9**	**13 929**	**16 058**	**100,0**
Technique												
Bilingue impératif	22	23,4	72	76,6	94	83	23,6	269	76,4	352	**447**	6,4
Bilingue non-impératif	6	10,5	51	89,5	57	175	33,5	347	66,5	522	**579**	8,3
Anglais	811	97,6	20	2,4	831	3 756	95,6	173	4,4	3 929	**4 801**	68,9
Français	6	7,5	74	92,5	80	11	2,2	480	97,8	491	**575**	8,3
Anglais ou français	139	70,9	57	29,1	196	259	73,8	92	26,2	351	**554**	8,0
Total	**988**	**78,3**	**274**	**21,7**	**1 262**	**4 290**	**75,9**	**1 361**	**24,1**	**5 651**	**6 966**	**100,0**
Soutien administratif												
Bilingue impératif	165	24,3	515	75,7	680	1 279	19,7	5 224	80,3	6 503	**7 218**	16,9
Bilingue non-impératif	23	36,5	40	63,5	63	522	29,9	1 224	70,1	1 746	**1 811**	4,2
Anglais	2 347	96,1	95	3,9	2 442	20 803	94,2	1 286	5,8	22 089	**24 672**	57,9
Français	2	1,4	144	98,6	146	90	1,6	5 547	98,4	5 637	**5 837**	13,7
Anglais ou français	89	67,4	43	32,6	132	1 640	58,1	1 181	41,9	2 821	**2 964**	7,0
Total	**2 640**	**75,8**	**842**	**24,2**	**3 482**	**24 403**	**62,7**	**14 494**	**37,3**	**38 897**	**42 625**	**100,0**
Exploitation												
Bilingue impératif	15	28,8	37	71,2	52	42	19,8	170	80,2	212	**265**	2,1
Bilingue non-impératif	6	40,0	9	60,0	15	35	21,9	125	78,1	160	**175**	1,4
Anglais	1 944	97,3	54	2,7	1 998	6 886	97,3	188	2,7	7 074	**9 180**	72,5
Français	16	4,2	369	95,8	385	30	1,8	1 603	98,2	1 633	**2 027**	16,0
Anglais ou français	140	61,1	89	38,9	229	445	58,1	321	41,9	766	**1 017**	8,0
Total	**2 121**	**79,2**	**558**	**20,8**	**2 679**	**7 439**	**75,6**	**2 407**	**24,4**	**9 846**	**12 665**	**100,0**

26 Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	375	118	70	16	493	85,1	86	14,9	445	76,9	134	23,1	**579**
Scientifique et professionnelle	1 095	334	428	135	1 431	71,7	563	28,2	1 523	76,5	469	23,5	**1 995**
Administration et service extérieur	2 204	874	2 049	860	3 080	51,4	2 909	48,6	4 253	71,0	1 734	29,0	**5 990**
Technique	1 435	385	300	98	1 821	82,1	398	17,9	1 735	78,2	483	21,8	**2 219**
Soutien administratif	630	279	3 394	1 730	909	15,0	5 135	84,9	4 024	66,7	2 009	33,3	**6 046**
Exploitation	1 360	533	204	51	1 893	88,1	256	11,9	1 564	72,8	584	27,2	**2 149**
Total	**7 099**	**2 523**	**6 445**	**2 890**	**9 627**	**50,7**	**9 347**	**49,3**	**13 544**	**71,4**	**5 413**	**28,6**	**18 978**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

27 Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	335	92	40	10	427	89,5	50	10,5	375	78,6	102	21,3	**477**
Scientifique et professionnelle	692	160	427	115	852	61,0	543	38,9	1 119	80,3	275	19,7	**1 396**
Administration et service extérieur	1 430	711	1 088	503	2 141	57,3	1 592	42,6	2 518	67,5	1 215	32,5	**3 736**
Technique	755	295	213	95	1 050	77,2	309	22,7	968	71,3	390	28,7	**1 360**
Soutien administratif	832	471	4 417	2 933	1 308	15,0	7 376	84,4	5 260	60,7	3 404	39,3	**8 739**
Exploitation	1 445	715	328	107	2 171	83,1	437	16,7	1 773	68,3	822	31,7	**2 611**
Total	**5 489**	**2 444**	**6 513**	**3 763**	**7 949**	**43,4**	**10 307**	**56,3**	**12 013**	**65,9**	**6 208**	**34,1**	**18 319**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

24 Nominations et catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique, selon la catégorie professionnelle et la modalité de nomination, 1984 et 1985

1984

Catégorie professionnelle	Nominations *à* la Fonction publique		Nominations *au sein de* la Fonction publique — Modalité de nomination: Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	58	0,5	668	3,5	500	3,0	0	0,0	8	0,4	0	0,0	**1 234**	**1,5**
Scientifique et professionnelle	1 575	14,3	1 800	9,4	1 083	6,5	1 292	3,7	152	6,8	0	0,0	**5 912**	**7,0**
Administration et service extérieur	1 991	18,1	6 206	32,4	3 230	19,5	3 868	11,1	548	24,4	0	0,0	**15 853**	**18,9**
Technique	1 283	11,6	2 262	11,8	1 219	7,4	1 721	4,9	145	6,5	0	0,0	**6 639**	**7,9**
Soutien administratif	3 377	30,6	5 975	31,2	7 770	47,0	22 743	65,1	971	43,3	2	66,7	**40 854**	**48,6**
Exploitation	2 714	24,6	2 261	11,8	2 735	16,5	5 329	15,2	420	18,7	1	33,3	**13 475**	**16,0**
Total	**11 028**	**100,0**	**19 ,172**	**100,0**	**16 537**	**100,0**	**34 ,953**	**100,0**	**2 244**	**100,0**	**3**	**100,0**	**84 002**	**100,0**

1985

Gestion	52	0,5	579	3,1	477	2,6	0	0,0	12	0,5	0	0,0	**1 120**	**1,3**
Scientifique et professionnelle	1 643	14,4	1 995	10,5	1 396	7,6	1 251	3,6	211	8,7	0	0,0	**6 501**	**7,6**
Administration et service extérieur	2 106	18,5	5 990	31,6	3 736	20,4	3 721	10,7	503	20,7	0	0,0	**16 058**	**18,7**
Technique	1 291	11,3	2 219	11,7	1 360	7,4	1 898	5,4	196	8,1	0	0,0	**6 966**	**8,1**
Soutien administratif	3 534	31,0	6 046	31,9	8 739	47,7	23 262	66,8	1 041	42,9	1	50,0	**42 625**	**49,6**
Exploitation	2 736	24,0	2 149	11,3	2 611	14,3	4 697	13,5	465	19,2	1	50,0	**12 665**	**14,7**
Total	**11 406**	**100,0**	**18 319**	**100,0**	**18 319**	**100,0**	**34 829**	**100,0**	**2 428**	**100,0**	**2**	**100,0**	**85 983**	**100,0**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination.

–Les relevés 25 à 29 donnent plus de détails sur les nominations *à* la Fonction publique et sur les divers types de nominations *au sein de* la Fonction publique (à l'exception des rétrogradations qui n'ont été que de 3 en 1984 et de 2 en 1985).

25 Nominations *à* la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1985

Catégorie professionnelle	Hommes: Anglophones	Hommes: Francophones	Femmes: Anglophones	Femmes: Francophones	Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
					N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Gestion	34	8	8	2	42	80,8	10	19,2	42	80,8	10	19,2	**52**
Scientifique et professionnelle	669	195	583	156	883	53,7	751	45,7	1 252	78,1	351	21,9	**1 643**
Administration et service extérieur	1 009	281	602	202	1 294	61,4	808	38,4	1 612	76,9	483	23,1	**2 106**
Technique	749	212	239	62	978	75,8	305	23,6	988	78,3	274	21,7	**1 291**
Soutien administratif	488	130	2 151	712	623	17,6	2 898	82,0	2 640	75,8	842	24,2	**3 534**
Exploitation	1 710	435	411	123	2 188	80,0	541	19,8	2 121	79,2	558	20,8	**2 736**
Total	**4 681**	**1 261**	**4 006**	**1 257**	**6 035**	**52,9**	**5 330**	**46,7**	**8 689**	**77,5**	**2 518**	**22,5**	**11 406**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Nominations *au sein de* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	1 062	7	631	16	1 070	62,1	649	37,7	1 693	98,7	23	1,3	**1 722**
Île-du-Prince-Édouard	299	30	477	65	329	37,4	543	61,8	776	89,1	95	10,9	**879**
Nouvelle-Écosse	2 348	77	1 539	71	2 426	59,8	1 610	39,7	3 904	96,3	148	3,7	**4 058**
Nouveau-Brunswick	756	258	728	570	1 016	43,8	1 299	56,0	1 484	64,2	828	35,8	**2 319**
Québec (sauf RCN)	203	4 723	280	7 105	4 934	39,8	7 427	60,0	483	3,9	11 829	96,1	**12 382**
Région de la Capitale nationale	6 381	3 130	9 097	6 853	9 521	37,3	15 969	62,6	15 479	60,8	9 983	39,2	**25 509**
Ontario (sauf RCN)	3 973	207	6 099	444	4 235	39,0	6 575	60,5	10 072	93,9	651	6,1	**10 861**
Manitoba	1 227	51	2 269	110	1 282	34,9	2 383	64,9	3 496	95,6	161	4,4	**3 671**
Saskatchewan	507	6	921	22	515	35,2	944	64,6	1 428	98,1	28	1,9	**1 461**
Alberta	1 673	32	2 270	81	1 707	42,0	2 355	57,9	3 944	97,2	113	2,8	**4 069**
Colombie-Britannique	2 960	27	3 556	56	2 990	45,3	3 614	54,7	6 517	98,7	83	1,3	**6 606**
Yukon	118	5	180	1	123	40,5	181	59,5	298	98,0	6	2,0	**304**
Territoires du Nord-Ouest	172	18	220	8	190	45,2	230	54,8	392	93,8	26	6,2	**420**
Étranger	147	44	75	31	191	64,1	106	35,6	222	74,7	75	25,3	**298**
Grand total	**21 826**	**8 615**	**28 342**	**15 435**	**30 529**	**40,9**	**43 887**	**58,9**	**50 188**	**67,6**	**24 051**	**32,4**	**74 561**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

–L'addition du grand total des nominations *à* la Fonction publique (relevé 22) et du grand total des nominations *au sein de* la Fonction publique (relevé 23) ne correspond pas au grand total des nominations (85 983) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

Nominations *à* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* la Fonction publique selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	113	3	59	0	118	65,2	62	34,3	172	98,3	3	1,7	**181**
Île-du-Prince-Édouard	52	2	51	13	54	45,0	66	55,0	103	87,3	15	12,7	**120**
Nouvelle-Écosse	466	54	225	19	534	67,3	249	31,4	691	90,4	73	9,6	**794**
Nouveau-Brunswick	119	62	66	52	184	60,5	120	39,5	185	61,9	114	38,1	**304**
Québec (sauf RCN)	73	725	43	470	805	60,8	516	39,0	116	8,8	1 195	91,2	**1 324**
Région de la Capitale nationale	935	332	892	551	1 274	46,6	1 450	53,0	1 827	67,4	883	32,6	**2 734**
Ontario (sauf RCN)	917	54	894	65	994	50,3	974	49,3	1 811	93,8	119	6,2	**1 975**
Manitoba	315	13	278	30	341	51,8	315	47,9	594	93,2	43	6,8	**658**
Saskatchewan	207	2	302	9	211	40,0	314	59,6	510	97,9	11	2,1	**527**
Alberta	553	7	525	30	568	50,2	563	49,7	1 078	96,7	37	3,3	**1 132**
Colombie-Britannique	735	3	493	11	745	59,3	508	40,4	1 228	98,9	14	1,1	**1 256**
Yukon	51	0	48	0	56	51,4	53	48,6	99	100,0	0	0,0	**109**
Territoires du Nord-Ouest	128	1	120	1	131	51,6	123	48,4	248	99,2	2	0,8	**254**
Étranger	17	3	10	6	20	52,6	17	44,7	27	75,0	9	25,0	**38**
Total	**4 681**	**1 261**	**4 006**	**1 257**	**6 035**	**52,9**	**5 330**	**46,7**	**8 689**	**77,5**	**2 518**	**22,5**	**11 406**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

–L'addition du grand total des nominations *à* la Fonction publique (relevé 22) et du grand total des nominations *au sein de* la Fonction publique (relevé 23) ne correspond pas au grand total des nominations (85 983) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

suite du relevé 20

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Transports	4 131	1 152	68	20	5 298	98,3	89	1,7	4 199	78,2	1 172	21,8	**5 387**
Travail	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Travaux publics	1 978	894	206	108	2 884	90,2	314	9,8	2 184	68,5	1 002	31,5	**3 198**
Total	**27 255**	**9 000**	**3 976**	**1 330**	**36 423**	**87,1**	**5 389**	**12,9**	**31 231**	**75,1**	**10 330**	**24,9**	**41 813**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

21 Nominations et modalité d'emploi

Nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon la modalité d'emploi, 1984 et 1985

Modalité d'emploi	1984			1985		
	À la Fonction publique	*Au sein de* la Fonction publique	**Total**	*À* la Fonction publique	*Au sein de* la Fonction publique	**Total**
Période indéterminée						
• Temps plein	5 820	30 062	**35 918**	5 554	31 579	**37 142**
• Temps partiel	207	391	**599**	213	466	**679**
• Saisonnier	504	365	**869**	364	363	**727**
Total	**6 531**	**30 819**	**37 387**	**6 131**	**32 408**	**38 549**
Période déterminée						
• Temps plein	4 288	40 634	**44 942**	5 029	40 287	**45 321**
• Temps partiel	198	1 426	**1 626**	243	1 851	**2 094**
• Saisonnier	6	19	**25**	3	11	**14**
Total	**4 492**	**42 079**	**46 595**	**5 275**	**42 150**	**47 430**
Toutes les modalités d'emploi						
• Temps plein	10 110	70 710	**80 876**	10 583	71 869	**82 466**
• Temps partiel	405	1 817	**2 225**	456	2 317	**2 773**
• Saisonnier	513	384	**897**	367	374	**741**
Grand total	**11 028**	**72 913**	**84 002**	**11 406**	**74 561**	**85 983**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou si la nomination a été faite *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

20 Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Tota**
Affaires des anciens combattants	78	470	90	255	554	61,3	350	38,7	168	18,8	725	81,2	**90**
Affaires extérieures	84	67	2	2	151	97,4	4	2,6	86	55,5	69	44,5	**15**
Affaires indiennes et du Nord canadien	150	11	52	0	171	75,7	55	24,3	202	94,8	11	5,2	**22**
Agence canadienne de développement international	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	****
Agriculture	1 092	282	89	14	1 381	92,8	106	7,1	1 181	80,0	296	20,0	**1 48**
Approvisionnements et Services	395	639	130	284	1 038	71,4	415	28,6	525	36,3	923	63,7	**1 45**
Archives publiques du Canada	15	14	0	0	29	100,0	0	0,0	15	51,7	14	48,3	**2**
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	****
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	8	19	7	4	27	71,1	11	28,9	15	39,5	23	60,5	**3**
Bureau du Conseil privé	3	6	1	0	12	66,7	6	33,3	4	40,0	6	60,0	**1**
Bureau du Directeur général des élections	1	7	0	0	8	100,0	0	0,0	1	12,5	7	87,5	****
Commission canadienne des grains	153	11	10	1	164	93,7	11	6,3	163	93,1	12	6,9	**17**
Commission de la Fonction publique	9	15	0	0	25	100,0	0	0,0	9	37,5	15	62,5	**2**
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	****
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	****
Communications	48	13	0	0	61	100,0	0	0,0	48	78,7	13	21,3	**6**
Consommation et Corporations	23	14	0	1	37	97,4	1	2,6	23	60,5	15	39,5	**3**
Cour canadienne de l'impôt	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	****
Cour fédérale	1	8	0	2	9	81,8	2	18,2	1	9,1	10	90,9	**1**
Cour suprême	4	8	0	0	12	100,0	0	0,0	4	33,3	8	66,7	**1**
Défense nationale (civils)	12 694	2 848	2 232	445	15 609	85,2	2 707	14,8	14 926	81,9	3 293	18,1	**18 31**
Emploi et Immigration	36	24	4	2	61	91,0	6	9,0	40	60,6	26	39,4	**6**
Énergie, Mines et Ressources	159	78	1	3	237	98,3	4	1,7	160	66,4	81	33,6	**24**
Environnement	1 161	179	123	9	1 348	91,0	134	9,0	1 284	87,2	188	12,8	**1 48**
Expansion industrielle régionale	6	2	0	1	8	88,9	1	11,1	6	66,7	3	33,3	****
Finances	4	4	0	0	8	100,0	0	0,0	4	50,0	4	50,0	****
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	215	56	71	15	271	75,7	87	24,3	286	80,1	71	19,9	**35**
Investissement Canada	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	****
Justice	3	2	0	0	5	100,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	****
Musées nationaux du Canada	74	71	8	7	145	90,6	15	9,4	82	51,2	78	48,7	**16**
Office national de l'Énergie	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	****
Pêches et Océans	671	19	21	3	690	96,6	24	3,4	692	96,9	22	3,1	**71**
Revenu national (Douanes et Accise)	35	37	7	1	72	90,0	8	10,0	42	52,5	38	47,5	**8**
Revenu national (Impôt)	135	62	7	4	197	94,3	12	5,7	142	68,3	66	31,7	**20**
Santé nationale et Bien-être social	262	67	343	16	357	48,2	384	51,8	605	87,9	83	12,1	**74**
Secrétariat d'État du Canada	0	4	0	0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	****
Service correctionnel du Canada	3 599	1 894	501	133	5 497	89,6	640	10,4	4 100	66,9	2 027	33,1	**6 13**
Sciences et Technologie	1	0	0	0	1	00,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	****
Statistique Canada	22	20	1	0	44	97,8	1	2,2	23	53,5	20	46,5	**4**

suite du relevé 19

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil canadien des relations du travail	0	7	11	27	7	15,6	38	84,4	11	24,4	34	75,6	**45**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	4	13	35	67	17	14,3	102	85,7	39	32,8	80	67,2	**119**
Conseil de révision des pensions	2	2	8	7	4	21,1	15	78,9	10	52,6	9	47,4	**19**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	3	1	13	14	4	12,9	27	87,1	16	51,6	15	48,4	**31**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	19	13	73	99	32	15,7	172	84,3	92	45,1	112	54,9	**204**
Consommation et Corporations	63	71	334	345	135	16,6	679	83,4	397	48,8	416	51,2	**814**
Cour canadienne de l'impôt	4	2	14	19	6	15,4	33	84,6	18	46,2	21	53,8	**39**
Cour fédérale	10	10	30	41	20	22,0	71	78,0	40	44,0	51	56,0	**91**
Cour suprême	4	3	12	13	7	21,9	25	78,1	16	50,0	16	50,0	**32**
Défense nationale (civils)	1 169	363	5 582	1 497	1 532	17,7	7 103	82,3	6 751	78,4	1 860	21,6	**8 635**
Département des Assurances	8	1	34	13	9	16,1	47	83,9	42	75,0	14	25,0	**56**
Emploi et Immigration	1 040	814	6 277	3 440	1 870	16,1	9 781	83,9	7 317	63,2	4 254	36,8	**11 651**
Énergie, Mines et Ressources	137	83	635	316	220	18,8	951	81,2	772	65,9	399	34,1	**1 171**
Environnement	188	96	974	389	285	17,2	1 371	82,8	1 162	70,6	485	29,4	**1 656**
Expansion industrielle régionale	47	61	533	316	108	11,3	850	88,7	580	60,6	377	39,4	**958**
Finances	20	17	105	116	37	14,3	221	85,7	125	48,4	133	51,6	**258**
Gendarmerie royale du Canada	111	69	2 001	458	181	6,8	2 464	93,2	2 112	80,0	527	20,0	**2 645**
Investissement Canada	4	1	27	9	5	11,6	38	88,4	31	75,6	10	24,4	**43**
Justice	22	18	278	181	41	8,2	461	91,8	300	60,1	199	39,9	**502**
Musées nationaux du Canada	19	7	90	89	26	12,7	179	87,3	109	53,2	96	46,8	**205**
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	17	2	67	5	19	20,9	72	79,1	84	92,3	7	7,7	**91**
Office national de l'énergie	9	7	62	37	16	13,9	99	86,1	71	61,7	44	38,3	**115**
Pêches et Océans	86	31	702	233	117	11,1	939	88,9	788	74,9	264	25,1	**1 056**
Revenu national (Douanes et Accise)	396	158	1 787	719	555	18,1	2 509	81,9	2 183	71,3	877	28,7	**3 064**
Revenu national (Impôt)	921	416	3 712	1 672	1 342	19,9	5 396	80,1	4 633	68,9	2 088	31,1	**6 738**
Santé nationale et Bien-être social	437	232	2 390	817	682	17,1	3 304	82,9	2 827	72,9	1 049	27,1	**3 986**
Sciences et Technologie	2	2	9	19	4	12,1	29	87,9	11	34,4	21	65,6	**33**
Secrétariat d'État du Canada	41	56	273	638	97	9,6	911	90,4	314	31,2	694	68,8	**1 008**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	3	0	6	4	40,0	6	60,0	1	10,0	9	90,0	**10**
Service correctionnel du Canada	89	50	922	511	139	8,8	1 433	91,2	1 011	64,3	561	35,7	**1 572**
Solliciteur général	13	3	43	39	16	16,2	83	83,8	56	57,1	42	42,9	**99**
Statistique Canada	286	189	873	626	479	24,0	1 514	76,0	1 159	58,7	815	41,3	**1 993**
Transports	356	170	1 855	805	529	16,5	2 668	83,5	2 211	69,4	975	30,6	**3 197**
Travail	27	11	155	114	38	12,4	269	87,6	182	59,3	125	40,7	**307**
Travaux publics	190	72	792	287	263	19,5	1 083	80,5	982	73,2	359	26,8	**1 346**
Total	**7 554**	**4 205**	**37 928**	**18 334**	**11 831**	**17,3**	**56 606**	**82,7**	**45 482**	**66,9**	**22 539**	**33,1**	**68 437**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

1 –Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

19 Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Affaires des anciens combattants	167	71	654	208	238	21,6	866	78,4	821	74,6	279	25,4	**1 104**
Affaires extérieures	388	172	872	462	562	29,6	1 339	70,4	1 260	66,5	634	33,5	**1 901**
Affaires indiennes et du Nord canadien	102	44	978	240	148	10,8	1 228	89,2	1 080	79,2	284	20,8	**1 376**
Agence canadienne de développement international	22	30	103	230	52	13,5	333	86,5	125	32,5	260	67,5	**385**
Agriculture	153	82	1 245	414	235	12,3	1 670	87,7	1 398	73,8	496	26,2	**1 905**
Approvisionnements et Services	627	480	2 018	1 442	1 126	24,3	3 509	75,7	2 645	57,9	1 922	42,1	**4 635**
Archives publiques du Canada	103	45	91	117	148	41,6	208	58,4	194	54,5	162	45,5	**356**
Bibliothèque nationale du Canada	31	16	81	96	47	21,0	177	79,0	112	50,0	112	50,0	**224**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	1	2	19	10	3	9,4	29	90,6	20	62,5	12	37,5	**32**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	3	9	0	0,0	12	100,0	3	25,0	9	75,0	**12**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	9	0	1	10,0	9	90,0	10	100,0	0	0,0	**10**
Bureau de services juridiques des pensions	3	0	45	13	3	4,9	58	95,1	48	78,7	13	21,3	**61**
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	0	3	12	1	6,3	15	93,8	4	25,0	12	75,0	**16**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	3	1	10	26	5	11,9	37	88,1	13	32,5	27	67,5	**42**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	4	2	4	10	6	30,0	14	70,0	8	40,0	12	60,0	**20**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	2	9	5	29	11	24,4	34	75,6	7	15,6	38	84,4	**45**
Bureau du Conseil privé	19	33	64	77	52	26,9	141	73,1	83	43,0	110	57,0	**193**
Bureau du Directeur général des élections	3	8	1	14	11	42,3	15	57,7	4	15,4	22	84,6	**26**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	2	6	6	2	14,3	12	85,7	6	42,9	8	57,1	**14**
Commission canadienne des droits de la personne	4	3	21	23	7	13,7	44	86,3	25	49,0	26	51,0	**51**
Commission canadienne des grains	17	2	84	7	19	17,1	92	82,9	101	91,8	9	8,2	**111**
Commission canadienne des pensions	22	9	152	29	31	14,6	181	85,4	174	82,1	38	17,9	**212**
Commission canadienne des transports	16	22	111	91	38	15,8	202	84,2	127	52,9	113	47,1	**240**
Commission d'appel de l'immigration	6	3	21	12	9	21,4	33	78,6	27	64,3	15	35,7	**42**
Commission de la Fonction publique	36	65	209	435	101	13,6	644	86,4	245	32,9	500	67,1	**745**
Commission de la réforme du droit du Canada	3	3	6	18	6	20,0	24	80,0	9	30,0	21	70,0	**30**
Commission des allocations aux anciens combattants	2	1	0	5	3	37,5	5	62,5	2	25,0	6	75,0	**8**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	3	6	15	19	9	20,9	34	79,1	18	41,9	25	58,1	**43**
Commission du tarif	1	1	6	4	2	16,7	10	83,3	7	58,3	5	41,7	**12**
Commission mixte internationale	2	0	4	1	3	16,7	15	83,3	6	85,7	1	14,3	**18**
Commission nationale des libérations conditionnelles	14	9	78	63	23	13,9	142	86,1	92	56,1	72	43,9	**165**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	3	0	2	2	3	42.9	4	57,1	5	71,4	2	28,6	**7**
Communications	50	30	300	226	80	13,2	527	86,8	350	57,8	256	42,2	**607**

uite du relevé 18

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Expansion industrielle régionale	31	17	19	5	48	66,7	24	33,3	50	69,4	22	30,6	**72**
Finances	15	12	12	5	27	61,4	17	38,6	27	61,4	17	38,6	**44**
Gendarmerie royale du Canada employés de la Fonction publique)	43	7	22	7	50	63,3	29	36,7	65	82,3	14	17,7	**79**
Investissement Canada	0	0	4	0	0	0,0	4	100,0	4	100,0	0	0,0	**4**
Justice	7	5	43	15	12	17,1	58	82,9	50	71,4	20	28,6	**70**
Musées nationaux du Canada	165	30	80	16	195	67,0	96	33,0	245	84,2	46	15,8	**291**
Office national de l'énergie	14	2	7	2	16	64,0	9	36,0	21	84,0	4	16,0	**25**
Pêches et Océans	1 627	189	170	32	1 816	90,0	202	10,0	1 797	89,0	221	11,0	**2 018**
Revenu national (Douanes et Accise)	2	8	4	3	10	58,8	7	41,2	6	35,3	11	64,7	**17**
Revenu national (Impôt)	128	45	24	4	173	86,1	28	13,9	152	75,6	49	24,4	**201**
Santé nationale et Bien-être social	320	81	258	53	410	56,3	318	43,7	578	81,2	134	18,8	**728**
Secrétariat d'État du Canada	4	9	11	27	13	25,5	38	74,5	15	29,4	36	70,6	**51**
Service correctionnel du Canada	36	17	10	4	54	78,3	15	21,7	46	68,7	21	31,3	**69**
Solliciteur général	1	0	4	3	1	12,5	7	87,5	5	62,5	3	37,5	**8**
Statistique Canada	265	177	239	112	443	55,8	351	44,2	504	63,6	289	36,4	**794**
Transports	6 562	1 611	356	109	8 187	94,6	466	5,4	6 918	80,1	1 720	19,9	**8 653**
Travail	18	5	10	5	23	60,5	15	39,5	28	73,7	10	26,3	**38**
Travaux publics	804	220	59	10	1 025	93,7	69	6,3	863	79,0	230	21,0	**1 094**
Total	**18 746**	**4 823**	**2 754**	**789**	**23 620**	**86,9**	**3 564**	**13,1**	**21 500**	**79,3**	**5 612**	**20,7**	**27 184**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Catégorie technique, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Affaires des anciens combattants	6	7	9	12	13	38,2	21	61,8	15	44,1	19	55,9	**34**
Affaires extérieures	115	16	22	7	131	81,9	29	18,1	137	85,6	23	14,4	**160**
Affaires indiennes et du Nord canadien	224	37	81	10	263	74,1	92	25,9	305	86,6	47	13,4	**355**
Agence canadienne de développement international	3	7	1	7	10	55,6	8	44,4	4	22,2	14	77,8	**18**
Agriculture	2 310	735	538	117	3 055	82,2	660	17,8	2 848	77,0	852	23,0	**3 715**
Approvisionnements et Services	83	39	18	13	122	79,7	31	20,3	101	66,0	52	34,0	**153**
Archives publiques du Canada	56	24	31	19	80	61,5	50	38,5	87	66,9	43	33,1	**130**
Bibliothèque nationale du Canada	7	4	25	22	11	19,0	47	81,0	32	55,2	26	44,8	**58**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	52	15	4	1	69	93,2	5	6,8	56	77,8	16	22,2	**74**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Bureau du Conseil privé	2	2	1	1	4	66,7	2	33,3	3	50,0	3	50,0	**6**
Bureau du Directeur général des élections	1	4	0	1	5	83,3	1	16,7	1	16,7	5	83,3	**6**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Commission canadienne des grains	297	19	51	1	318	85,7	53	14,3	348	94,6	20	5,4	**371**
Commission canadienne des transports	68	15	12	3	83	84,7	15	15,3	80	81,6	18	18,4	**98**
Commission d'appel de l'immigration	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Commission de la Fonction publique	16	18	13	6	34	64,2	19	35,8	29	54,7	24	45,3	**53**
Commission des allocations aux anciens combattants	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	2	0	1	3	75,0	1	25,0	1	25,0	3	75,0	**4**
Commission du tarif	2	1	3	0	3	50,0	3	50,0	5	83,3	1	16,7	**6**
Commission mixte internationale	1	0	1	0	2	66,7	1	33,3	2	100,0	0	0,0	**3**
Commission nationale des libérations conditionnelles	2	0	2	0	2	50,0	2	50,0	4	100,0	0	0,0	**4**
Communications	436	118	27	7	554	94,2	34	5,8	463	78,7	125	21,3	**588**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	2	3	3	1	5	55,6	4	44,4	5	55,6	4	44,4	**9**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	7	1	1	4	8	61,5	5	38,5	8	61,5	5	38,5	**13**
Consommation et Corporations	378	140	38	12	518	91,2	50	8,8	416	73,2	152	26,8	**568**
Cour canadienne de l'impôt	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Cour fédérale	2	2	3	0	4	57,1	3	42,9	5	71,4	2	28,6	**7**
Cour suprême	0	2	1	3	2	33,3	4	66,7	1	16,7	5	83,3	**6**
Défense nationale (civils)	2 161	593	130	33	2 757	94,3	166	5,7	2 291	78,5	626	21,5	**2 923**
Département des Assurances	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Emploi et Immigration	17	20	24	5	37	55,2	30	44,8	41	62,1	25	37,9	**67**
Énergie, Mines et Ressources	669	217	145	30	886	83,5	175	16,5	814	76,7	247	23,3	**1 061**
Environnement	1 780	346	235	58	2 131	87,9	294	12,1	2 015	83,3	404	16,7	**2 425**

suite du relevé 17

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil canadien des relations de travail	9	6	3	9	15	55,6	12	44,4	12	44,4	15	55,6	**27**
Conseil de la radiodiffusion et les télécommunications canadiennes	70	55	33	48	126	60,9	81	39,1	103	50,0	103	50,0	**207**
Conseil de révision des pensions	0	1	0	1	1	50,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0	**2**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	22	6	15	7	28	56,0	22	44,0	37	74,0	13	26,0	**50**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	145	67	98	46	212	59,6	144	40,4	243	68,3	113	31,7	**356**
Consommation et Corporations	280	142	135	104	422	63,8	239	36,2	415	62,8	246	37,2	**661**
Cour canadienne de l'impôt	3	5	6	1	8	53,3	7	46,7	9	60,0	6	40,0	**15**
Cour fédérale	23	15	13	14	38	58,5	27	41,5	36	55,4	29	44,6	**65**
Cour suprême	2	2	1	3	4	50,0	4	50,0	3	37,5	5	62,5	**8**
Défense nationale (civils)	1 255	307	368	127	1 563	75,9	496	24,1	1 623	78,9	434	21,1	**2 059**
Département des Assurances	75	23	24	8	98	75,4	32	24,6	99	76,2	31	23,8	**130**
Emploi et Immigration	4 543	2 413	3 729	1 524	6 963	57,0	5 256	43,0	8 272	67,8	3 937	32,2	**12 219**
Énergie, Mines et Ressources	403	128	233	102	531	61,3	335	38,7	636	73,4	230	26,6	**866**
Environnement	655	222	324	154	877	64,7	478	35,3	979	72,3	376	27,7	**1 355**
Expansion industrielle régionale	777	250	257	142	1 027	72,0	399	28,0	1 033	72,4	392	27,6	**1 426**
Finances	93	35	70	42	129	53,5	112	46,5	163	67,9	77	32,1	**241**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	90	23	79	39	114	49,1	118	50,9	169	73,2	62	26,8	**232**
Investissement Canada	27	9	14	5	36	65,5	19	34,5	41	74,5	14	25,5	**55**
Justice	24	17	32	21	41	43,6	53	56,4	56	59,6	38	40,4	**94**
Musées nationaux du Canada	62	44	96	45	106	42,9	141	57,1	158	64,0	89	36,0	**247**
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	45	7	14	1	52	77,6	15	22,4	59	88,1	8	11,9	**67**
Office national de l'énergie	66	12	28	8	78	68,4	36	31,6	94	82,5	20	17,5	**114**
Pêches et Océans	474	132	199	73	606	69,0	272	31,0	673	76,7	205	23,3	**878**
Revenu national (Douanes et Accise)	3 144	1 191	1 299	327	4 337	72,7	1 630	27,3	4 443	74,5	1 518	25,5	**5 967**
Revenu national (Impôt)	3 493	1 127	2 120	622	4 622	62,8	2 743	37,2	5 613	76,2	1 749	23,8	**7 365**
Santé nationale et Bien-être social	645	252	671	250	905	49,4	927	50,6	1 316	72,4	502	27,6	**1 832**
Sciences et Technologie	8	3	7	7	11	42,3	15	57,7	15	60,0	10	40,0	**26**
Secrétariat d'État du Canada	260	606	317	708	866	45,8	1 025	54,2	577	30,5	1 314	69,5	**1 891**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	2	4	1	3	6	60,0	4	40,0	3	30,0	7	70,0	**10**
Service correctionnel du Canada	1 059	466	367	194	1 525	73,1	562	26,9	1 426	68,4	660	31,6	**2 087**
Solliciteur général	48	9	45	17	61	49,2	63	50,8	93	78,2	26	21,8	**124**
Statistique Canada	357	178	203	119	536	62,1	327	37,9	560	65,3	297	34,7	**863**
Transports	1 318	434	644	243	1 755	66,4	887	33,6	1 962	74,3	677	25,7	**2 642**
Travail	171	65	91	24	236	67,2	115	32,8	262	74,6	89	25,4	**351**
Travaux publics	826	270	300	91	1 099	73,7	392	26,3	1 126	75,7	361	24,3	**1 491**
Total	**25 973**	**10 717**	**14 687**	**6 523**	**36 737**	**63,4**	**21 241**	**36,6**	**40 660**	**70,2**	**17 240**	**29,8**	**57 978**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

17 Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires des anciens combattants	406	109	265	54	517	61,8	319	38,2	671	80,5	163	19,5	**836**
Affaires extérieures	965	341	269	93	1 306	78,3	362	21,7	1 234	74,0	434	26,0	**1 668**
Affaires indiennes et du Nord canadien	840	198	557	119	1 041	60,5	679	39,5	1 397	81,5	317	18,5	**1 720**
Agence canadienne de développement international	184	176	96	109	360	63,7	205	36,3	280	49,6	285	50,4	**565**
Agriculture	597	183	286	95	782	67,2	381	32,8	883	76,1	278	23,9	**1 163**
Approvisionnements et Services	1 666	650	747	405	2 317	66,8	1 152	33,2	2 413	69,6	1 055	30,4	**3 469**
Archives publiques du Canada	78	36	27	20	114	70,8	47	29,2	105	65,2	56	34,8	**161**
Bibliothèque nationale du Canada	17	9	15	10	26	51,0	25	49,0	32	62,7	19	37,3	**51**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	6	2	12	5	8	32,0	17	68,0	18	72,0	7	28,0	**25**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	11	7	0	0,0	18	100,0	11	61,1	7	38,9	**18**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	6	0	2	0	6	75,0	2	25,0	8	100,0	0	0,0	**8**
Bureau de services juridiques des pensions	4	3	12	4	7	30,4	16	69,6	16	69,6	7	30,4	**23**
Bureau des relations fédérales-provinciales	4	1	4	1	5	50,0	5	50,0	8	80,0	2	20,0	**10**
Bureau du Chef de cabinet Gouverneur général	0	5	2	6	5	31,3	11	68,8	2	15,4	11	84,6	**16**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	2	0	2	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100,0	**4**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	9	30	14	23	39	51,3	37	48,7	23	30,3	53	69,7	**76**
Bureau du Conseil privé	20	21	22	20	41	49,4	42	50,6	42	50,6	41	49,4	**83**
Bureau du Directeur général des élections	1	6	5	3	7	46,7	8	53,3	6	40,0	9	60,0	**15**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	12	8	4	2	20	76,9	6	23,1	16	61,5	10	38,5	**26**
Commission canadienne des droits de la personne	29	11	35	13	40	45,5	48	54,5	64	72,7	24	27,3	**88**
Commission canadienne des grains	22	1	11	2	25	65,8	13	34,2	33	91,7	3	8,3	**38**
Commission canadienne des pensions	29	8	25	4	38	56,7	29	43,3	54	81,8	12	18,2	**67**
Commission canadienne des transports	99	51	54	30	150	64,1	84	35,9	153	65,4	81	34,6	**234**
Commission d'appel de l'immigration	8	4	4	3	12	63,2	7	36,8	12	63,2	7	36,8	**19**
Commission de la Fonction publique	256	210	209	223	467	51,9	432	48,1	465	51,8	433	48,2	**899**
Commission de la réforme du droit du Canada	0	1	2	3	1	16,7	5	83,3	2	33,3	4	66,7	**6**
Commission des allocations aux anciens combattants	7	1	5	3	8	50,0	8	50,0	12	75,0	4	25,0	**16**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	6	9	6	6	15	55,6	12	44,4	12	44,4	15	55,6	**27**
Commission du tarif	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission mixte internationale	2	0	1	0	3	75,0	1	25,0	3	100,0	0	0,0	**4**
Commission nationale des libérations conditionnelles	27	12	26	21	39	45,3	47	54,7	53	61,6	33	38,4	**86**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	1	1	0	3	2	40,0	3	60,0	1	20,0	4	80,0	**5**
Communications	197	102	123	105	299	56,6	229	43,4	320	60,7	207	39,3	**528**

suite du relevé 16

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	23	6	4	0	29	87,9	4	12,1	27	81,8	6	18,2	**33**
Conseil de révision des pensions	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	4	1	0	0	5	100,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	**5**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	29	4	4	1	33	86,8	5	13,2	33	86,8	5	13,2	**38**
Consommation et Corporations	157	38	26	10	195	84,4	36	15,6	183	79,2	48	20,8	**231**
Cour canadienne de l'impôt	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Cour fédérale	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Cour suprême	0	3	3	2	3	37,5	5	62,5	3	37,5	5	62,5	**8**
Défense nationale (civils)	1 046	353	211	128	1 408	80,4	343	19,6	1 257	72,3	481	27,7	**1 751**
Département des Assurances	9	10	2	0	19	90,5	2	9,5	11	52,4	10	47,6	**21**
Emploi et Immigration	130	51	45	13	181	75,4	59	24,6	175	73,2	64	26,8	**240**
Énergie, Mines et Ressources	1 088	183	145	36	1 271	87,5	181	12,5	1 233	84,9	219	15,1	**1 452**
Environnement	1 457	318	158	60	1 775	89,0	219	11,0	1 615	81,0	378	19,0	**1 994**
Expansion industrielle régionale	58	25	13	6	83	81,4	19	18,6	71	69,1	31	30,9	**102**
Finances	159	39	34	10	198	81,8	44	18,2	193	79,8	49	20,2	**242**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	15	4	12	2	19	57,6	14	42,4	27	81,8	6	18,2	**33**
Investissement Canada	5	0	1	0	5	83,3	1	16,7	6	100,0	0	0,0	**6**
Justice	345	129	159	54	474	69,0	213	31,0	504	73,4	183	26,6	**687**
Musées nationaux du Canada	59	11	33	3	70	66,0	36	34,0	92	86,8	14	13,2	**106**
Office national de l'énergie	95	17	14	4	114	86,4	18	13,6	109	83,8	21	16,2	**132**
Pêches et Océans	843	104	98	16	952	89,1	116	10,9	941	88,7	120	11,3	**1 068**
Revenu national (Douanes et Accise)	393	107	47	16	500	88,8	63	11,2	440	78,2	123	21,8	**563**
Revenu national (Impôt)	1 714	531	191	46	2 245	90,4	238	9,6	1 905	76,8	577	23,2	**2 483**
Santé nationale et Bien-être social	727	160	941	148	896	44,1	1 135	55,9	1 668	84,4	308	15,6	**2 031**
Sciences et Technologie	3	0	4	0	3	42,9	4	57,1	7	100,0	0	0,0	**7**
Secrétariat d'État du Canada	9	12	6	9	21	58,3	15	41,7	15	41,7	21	58,3	**36**
Service correctionnel du Canada	271	133	298	74	409	52,3	373	47,7	569	73,3	207	26,7	**782**
Solliciteur général	20	2	19	2	22	51,2	21	48,8	39	90,7	4	9,3	**43**
Statistique Canada	445	158	162	57	603	73,4	219	26,6	607	73,8	215	26,2	**822**
Transports	642	142	52	30	785	90,5	82	9,5	694	80,1	172	19,9	**867**
Travail	33	6	7	3	39	79,6	10	20,4	40	81,6	9	18,4	**49**
Travaux publics	465	100	21	8	565	95,1	29	4,9	486	81,8	108	18,2	**594**
Total	**13 918**	**3 637**	**4 061**	**1 430**	**17 625**	**75,9**	**5 595**	**24,1**	**17 979**	**78,0**	**5 067**	**22,0**	**23 220**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

16 Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie scientifique et professionnelle selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires des anciens combattants	64	42	107	187	106	26,4	296	73,6	171	42,7	229	57,2	**402**
Affaires extérieures	30	6	14	1	37	71,2	15	28,8	44	86,3	7	13,7	**52**
Affaires indiennes et du Nord canadien	791	76	672	61	880	53,9	752	46,1	1 463	91,4	137	8,6	**1 632**
Agence canadienne de développement international	42	28	3	2	70	93,3	5	6,7	45	60,0	30	40,0	**75**
Agriculture	1 940	424	236	84	2 376	88,1	321	11,9	2 176	81,1	508	18,9	**2 697**
Approvisionnements et Services	133	52	15	5	185	90,2	20	9,8	148	72,2	57	27,8	**205**
Archives publiques du Canada	52	21	33	9	73	62,9	43	37,1	85	73,9	30	26,1	**116**
Bibliothèque nationale du Canada	49	18	106	21	67	34,5	127	65,5	155	79,9	39	20,1	**194**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	8	1	1	3	9	69,2	4	30,8	9	69,2	4	30,8	**13**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Bureau des relations fédérales-provinciales	2	0	1	0	2	66,7	1	33,3	3	100,0	0	0,0	**3**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	1	1	2	2	40,0	3	60,0	2	40,0	3	60,0	**5**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	4	0	0	0,0	4	100,0	4	100,0	0	0,0	**4**
Bureau de services juridiques des pensions	23	5	10	2	28	70,0	12	30,0	33	82,5	7	17,5	**40**
Bureau du Conseil privé	3	0	1	0	3	75,0	1	25,0	4	100,0	0	0,0	**4**
Bureau du Directeur général des élections	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Commission canadienne des droits de la personne	3	1	2	0	4	66,7	2	33,3	5	83,3	1	16,7	**6**
Commission canadienne des grains	28	0	7	0	28	80,0	7	20,0	35	100,0	0	0,0	**35**
Commission canadienne des pensions	26	4	4	0	30	88,2	4	11,8	30	88,2	4	11,8	**34**
Commission canadienne des transports	111	30	16	9	141	84,9	25	15,1	127	76,5	39	23,5	**166**
Commission d'appel de l'immigration	0	1	2	0	1	33,3	2	66,7	2	66,7	1	33,3	**3**
Commission de la Fonction publique	82	215	94	297	304	42,3	415	57,7	176	25,6	512	74,4	**719**
Commission de la réforme du droit du Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission des allocations aux anciens combattants	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	0	1	2	1	25,0	3	75,0	2	50,0	2	50,0	**4**
Commission du tarif	9	1	0	0	10	100,0	0	0,0	9	90,0	1	10,0	**10**
Commission mixte internationale	3	0	0	0	8	88,9	1	11,1	3	100,0	0	0,0	**9**
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Communications	266	63	14	5	330	94,6	19	5,4	280	80,5	68	19,5	**349**
Conseil canadien des relations de travail	1	1	2	1	2	40,0	3	60,0	3	60,0	2	40,0	**5**

suite du relevé 15

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Consommation et Corporations	57	13	5	4	70	88,6	9	11,4	62	78,5	17	21,5	**79**
Cour fédérale	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Cour suprême	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Défense nationale (civils)	120	18	1	0	138	99,3	1	0,7	121	87,1	18	12,9	**139**
Département des Assurances	10	1	0	0	11	100,0	0	0,0	10	90,9	1	9,1	**11**
Emploi et Immigration	130	61	18	3	191	90,1	21	9,9	148	69,8	64	30,2	**212**
Énergie, Mines et Ressources	152	19	8	0	171	95,5	8	4,5	160	89,4	19	10,6	**179**
Environnement	196	38	10	2	234	95,1	12	4,9	206	83,7	40	16,3	**246**
Expansion industrielle régionale	213	61	16	3	274	93,5	19	6,5	229	78,2	64	21,8	**293**
Finances	65	13	5	1	78	92,9	6	7,1	70	83,3	14	16,7	**84**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Investissement Canada	11	1	2	0	12	85,7	2	14,3	13	92,9	1	7,1	**14**
Justice	8	5	1	1	13	86,7	2	13,3	9	60,0	6	40,0	**15**
Musées nationaux du Canada	22	5	2	0	27	93,1	2	6,9	24	82,8	5	17,2	**29**
Office national de l'énergie	22	0	1	0	22	95,7	1	4,3	23	100,0	0	0,0	**23**
Pêches et Océans	121	18	4	1	139	96,5	5	3,5	125	86,8	19	13,2	**144**
Revenu national (Douanes et Accise)	86	18	5	1	104	94,5	6	5,5	91	82,7	19	17,3	**110**
Revenu national (Impôt)	86	27	7	0	113	94,2	7	5,8	93	77,5	27	22,5	**120**
Santé nationale et Bien-être social	108	21	14	5	129	87,2	19	12,8	122	82,4	26	17,6	**148**
Sciences et Technologie	21	6	4	0	27	87,1	4	12,9	25	80,6	6	19,4	**31**
Secrétariat d'État du Canada	24	23	6	4	47	82,5	10	17,5	30	52,6	27	47,4	**57**
Service correctionnel du Canada	51	16	4	2	67	91,8	6	8,2	55	75,3	18	24,7	**73**
Solliciteur général	23	5	2	0	28	93,3	2	6,7	25	83,3	5	16,7	**30**
Statistique Canada	58	18	8	2	76	88,4	10	11,6	66	76,7	20	23,3	**86**
Transports	226	38	10	0	264	96,4	10	3,6	236	86,1	38	13,9	**274**
Travail	24	7	8	0	31	79,5	8	20,5	32	82,1	7	17,9	**39**
Travaux publics	96	23	2	1	119	97,5	3	2,5	98	80,3	24	19,7	**122**
Total	**3 242**	**816**	**265**	**77**	**4 058**	**92,2**	**342**	**7,8**	**3 507**	**79,7**	**893**	**20,3**	**4 400**

15 Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de la gestion selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Affaires des anciens combattants	24	4	3	1	28	87,5	4	12,5	27	84,4	5	15,6	**32**
Affaires extérieures	335	91	12	4	426	96,4	16	3,6	347	78,5	95	21,5	**442**
Affaires indiennes et du Nord canadien	124	23	9	3	147	92,5	12	7,5	133	83,6	26	16,4	**159**
Agence canadienne de développement international	72	36	5	4	108	92,3	9	7,7	77	65,8	40	34,2	**117**
Agriculture	171	27	4	2	198	97,1	6	2,9	175	85,8	29	14,2	**204**
Approvisionnements et Services	162	45	8	2	207	95,4	10	4,6	170	78,3	47	21,7	**217**
Archives publiques du Canada	13	4	1	0	17	94,4	1	5,6	14	77,8	4	22,2	**18**
Bibliothèque nationale du Canada	3	0	4	1	3	37,5	5	62,5	7	87,5	1	12,5	**8**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	6	0	0	0	6	100,0	0	0,0	6	100,0	0	0,0	**6**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	3	0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	**3**
Bureau des relations fédérales-provinciales	11	10	2	2	21	84,0	4	16,0	13	52,0	12	48,0	**25**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	2	2	0	0	4	100,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	**4**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	3	9	1	2	12	80,0	3	20,0	4	26,7	11	73,3	**15**
Bureau du Conseil privé	34	9	17	3	43	68,3	20	31,7	51	81,0	12	19,0	**63**
Bureau du Directeur général des élections	0	3	0	0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	**3**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	**4**
Commission canadienne des droits de la personne	3	0	3	0	3	50,0	3	50,0	6	100,0	0	0,0	**6**
Commission canadienne des grains	6	0	0	0	6	100,0	0	0,0	6	100,0	0	0,0	**6**
Commission canadienne des pensions	2	1	1	0	3	75,0	1	25,0	3	75,0	1	25,0	**4**
Commission canadienne des transports	29	4	0	0	33	100,0	0	0,0	29	87,9	4	12,1	**33**
Commission d'appel de l'immigration	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Commission de la Fonction publique	34	21	8	8	55	77,5	16	22,5	42	59,2	29	40,8	**71**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	7	4	0	0	11	100,0	0	0,0	7	63,6	4	36,4	**11**
Commission du tarif	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Commission mixte internationale	3	0	0	0	3	100,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	**3**
Commission nationale des libérations conditionnelles	6	1	0	0	7	100,0	0,0	0,0	6	85,7	1	14,3	**7**
Communications	64	26	8	4	90	88,2	12	11,8	72	70,6	30	29,4	**102**
Conseil canadien des relations de travail	7	0	0	0	7	100,0	0	0,0	7	100,0	0	0,0	**7**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	16	8	2	0	24	92,3	2	7,7	18	69,2	8	30,8	**26**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	52	5	5	3	57	87,7	8	12,3	57	87,7	8	12,3	**65**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	112	25	27	8	137	79,7	35	20,3	139	80,8	33	19,2	**172**

14 Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1985

Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	Anglophones N.	Anglophones %	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Total
Gestion	Bilingue	2 396	75,5	779	24,5	3 175	**3 175**
	Anglais	750	98,7	10	1,3	760	**760**
	Français	0	0,0	2	100,0	2	**2**
	Anglais ou français	297	77,3	87	22,7	384	**384**
	Total	**3 507**	**79,7**	**893**	**20,3**	**4 400**	**4 400**
Scientifique et professionnelle	Bilingue	3 975	50,4	3 912	49,6	7 887	**7 887**
	Anglais	12 759	98,1	253	1,9	13 012	**13 012**
	Français	17	2,5	656	97,5	673	**673**
	Anglais ou français	663	80,5	161	19,5	824	**824**
	Total	**17 979**	**78,0**	**5 067**	**22,0**	**23 046**	**23 220**
Administration et service extérieur	Bilingue	9 422	41,0	13 580	59,0	23 002	**23 002**
	Anglais	29 109	97,8	650	2,2	29 759	**29 759**
	Français	12	0,5	2 344	99,5	2 356	**2 356**
	Anglais ou français	1 431	78,2	398	21,8	1 829	**1 829**
	Total	**40 660**	**70,2**	**17 240**	**29,8**	**57 900**	**57 978**
Technique	Bilingue	1 847	33,8	3 622	66,2	5 469	**5 469**
	Anglais	18 273	97,3	507	2,7	18 780	**18 780**
	Français	26	2,3	1 128	97,7	1 154	**1 154**
	Anglais ou français	1 070	77,9	303	22,1	1 373	**1 373**
	Total	**21 500**	**79,3**	**5 612**	**20,7**	**27 112**	**27 184**
Soutien administratif	Bilingue	5 216	27,9	13 461	72,1	18 677	**18 677**
	Anglais	35 574	95,9	1 519	4,1	37 093	**37 093**
	Français	73	1,3	5 487	98,7	5 560	**5 560**
	Anglais ou français	2 680	66,9	1 324	33,1	4 004	**4 004**
	Total	**45 482**	**66,9**	**22 539**	**33,1**	**68 021**	**68 437**
Exploitation	Bilingue	693	23,7	2 226	76,3	2 919	**2 919**
	Anglais	27 363	97,9	591	2,1	27 954	**27 954**
	Français	148	2,7	5 436	97,3	5 584	**5 584**
	Anglais ou français	1 855	50,3	1 830	49,7	3 685	**3 685**
	Total	**31 231**	**75,1**	**10 330**	**24,9**	**41 561**	**41 813**
Toutes les catégories	Bilingue	23 611	38,6	37 635	61,4	61 246	**61 246**
	Anglais	123 872	97,2	3 531	2,8	127 403	**127 403**
	Français	276	1,8	15 055	98,2	15 331	**15 331**
	Anglais ou français	7 997	66,1	4 103	33,9	12 100	**12 100**
	Grand total	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**222 247**	**223 173**[a]

[a] L'effectif total de 1985 ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 54.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

12 Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1985

	Région de la Capitale nationale		Autres lieux de travail		
Catégorie professionnelle	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	3 051	69,3	1 349	30,7	**4 400**
Scientifique et professionnelle	9 166	39,5	14 054	60,5	**23 220**
Administration et service extérieur	23 026	39,7	34 952	60,3	**57 978**
Technique	6 644	24,4	20 540	75,6	**27 184**
Total (catégories d'agents)	**41 887**	**37,1**	**70 895**	**62,9**	**112 782**
Soutien administratif	25 109	36,7	43 328	63,3	**68 437**
Exploitation	4 990	11,9	36 823	88,1	**41 813**
Grand total	**72 129**	**32,3**	**151 130**	**67,7**	**223 173**[a]

[a] L'effectif total de 1985 ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 54.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle.

13 Catégorie de la gestion et femmes, francophones et autochtones

Répartition, en nombre et pourcentage, des hommes, des femmes, des anglophones, des francophones et des autochtones de la catégorie de la gestion, selon le groupe et le niveau, 1984 et 1985

1984

	Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Autochtones		**Effectif total de la catégorie**
Groupe et niveau	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
EX-5[a]	89	100,0	0	0,0	68	76,4	21	23,6	0	0,0	**89**
EX-4	196	93,3	14	6,7	161	76,7	49	23,3	1	0,5	**210**
EX-3	498	96,7	17	3,3	408	79,2	107	20,8	3	0,6	**515**
EX-2	612	93,7	41	6,3	518	79,3	135	20,7	2	0,3	**653**
EX-1	718	91,5	67	8,5	611	77,8	174	22,2	5	0,6	**785**
SX (non transposés)	6	100,0	0	0,0	4	66,7	2	33,3	0	0,0	**6**
SM	1 863	92,1	160	7,9	1 660	82,1	363	17,9	10	0,5	**2 023**
Total	**3 982**	**93,0**	**299**	**7,0**	**3 430**	**80,1**	**851**	**19,9**	**21**	**0,5**	**4 281**

1985

EX-5[a]	86	98,9	1	1,1	66	75,9	21	24,1	0	0,0	**87**
EX-4	195	94,7	11	5,3	157	76,2	49	23,8	2	1,0	**206**
EX-3	443	95,5	21	4,5	368	79,3	96	20,7	2	0,4	**464**
EX-2	665	93,5	46	6,5	558	78,5	153	21,5	3	0,4	**711**
EX-1	894	91,5	83	8,5	757	77,5	220	22,5	5	0,5	**977**
SM	1 775	90,8	180	9,2	1 601	81,9	354	18,1	14	0,7	**1 955**
Total	**4 058**	**92,2**	**342**	**7,8**	**3 507**	**79,7**	**893**	**20,3**	**26**	**0,6**	**4 400**

[a] Comprend, en 1984, 10 cadres de direction désignés GX et 8 en 1985. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.

suite du relevé 11

Catégorie et groupe professionnels	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Services d'information (IS)	403	233	410	233	637	49,6	648	50,4	813	63,6	466	36,4	**1 285**
Stagiaires en administration (AT)	18	13	34	21	31	35,6	56	64,4	52	60,5	34	39,5	**87**
Traduction (TR)	86	486	71	526	572	48,9	597	51,1	157	13,4	1 012	86,6	**1 169**
Total	**25 973**	**10 717**	**14 687**	**6 523**	**36 737**	**63,4**	**21 241**	**36,6**	**40 660**	**70,2**	**17 240**	**29,8**	**57 978**
Technique													
Contrôle de la circulation aérienne(AI)	1 836	308	57	22	2 144	96,4	79	3,6	1 893	85,2	330	14,8	**2 223**
Dessin et illustration (DD)	1 126	326	188	58	1 456	85,4	248	14,6	1 314	77,4	384	22,6	**1 704**
Électronique (EL)	2 410	604	36	7	3 018	98,6	43	1,4	2 446	80,0	611	20,0	**3 061**
Inspection des produits primaires (PI)	1 828	638	159	66	2 468	91,6	225	8,4	1 987	73,8	704	26,2	**2 693**
Inspection technique (TI)	1 113	378	29	4	1 493	97,8	33	2,2	1 142	74,9	382	25,1	**1 526**
Navigation aérienne (AO)	434	93	17	7	532	95,7	24	4,3	451	81,9	100	18,1	**556**
Officiers de navire (SO)	1 177	292	52	23	1 470	95,1	75	4,9	1 229	79,6	315	20,4	**1 545**
Photographie (PY)	92	35	15	4	127	87,0	19	13,0	107	73,3	39	26,7	**146**
Radiotélégraphie (RO)	955	172	66	19	1 127	93,0	85	7,0	1 021	84,2	191	15,8	**1 212**
Soutien de l'enseignement (EU)	7	4	39	2	11	20,8	42	79,2	46	88,5	6	11,5	**53**
Soutien des sciences sociales (SI)	739	348	777	319	1 091	49,8	1 098	50,2	1 516	69,4	667	30,6	**2 189**
Soutien technologique et scientifique (EG)	5 047	1 130	989	174	6 202	84,0	1 178	16,0	6 036	82,2	1 304	17,8	**7 380**
Techniciens divers (GT)	1 982	495	330	84	2 481	85,7	415	14,3	2 312	80,0	579	20,0	**2 896**
Total	**18 746**	**4 823**	**2 754**	**789**	**23 620**	**86,9**	**3 564**	**13,1**	**21 500**	**79,3**	**5 612**	**20,7**	**27 184**
Soutien administratif													
Commis aux écritures et règlements (CR)	6 331	3 701	27 238	12 515	10 082	20,1	40 014	79,9	33 569	67,4	16 216	32,6	**50 096**
Communications (CM)	346	85	201	49	431	63,0	253	37,0	547	80,3	134	19,7	**684**
Mécanographie (OE)	127	81	137	98	223	48,0	242	52,0	264	59,6	179	40,4	**465**
Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	115	44	8 710	5 077	160	1,1	13 838	98,9	8 825	63,3	5 121	36,7	**13 998**
Traitements des données (DA)	635	294	1 642	595	935	29,3	2 259	70,7	2 277	71,9	889	28,1	**3 194**
Total	**7 554**	**4 205**	**37 928**	**18 334**	**11 831**	**17,3**	**56 606**	**82,7**	**45 482**	**66,9**	**22 539**	**33,1**	**68 437**
Exploitation													
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1 659	412	11	1	2 083	99,4	13	0,6	1 670	80,2	413	19,8	**2 096**
Équipage de navires (SC)	1 840	330	46	13	2 174	97,3	60	2,7	1 886	84,6	343	15,4	**2 234**
Gardiens de phare (LI)	356	33	7	0	389	98,2	7	1,8	363	91,7	33	8,3	**396**
Manœuvres et hommes de métier (GL)	11 372	3 544	233	48	14 990	98,1	289	1,9	11 605	76,4	3 592	23,6	**15 279**
Pompiers (FR)	1 209	205	6	2	1 415	99,4	8	0,6	1 215	85,4	207	14,6	**1 423**
Réparation de navires (SR)	2 386	32	9	0	2 431	99,6	9	0,4	2 395	98,7	32	1,3	**2 440**
Services correctionnels (CX)	2 652	1 472	458	121	4 125	87,7	580	12,3	3 110	66,1	1 593	33,9	**4 705**
Services d'imprimerie (PR)	286	477	128	282	765	65,1	411	34,9	414	35,3	759	64,7	**1 176**
Services divers (GS)	5 266	2 032	2 534	556	7 331	70,1	3 129	29,9	7 800	75,1	2 588	24,9	**10 461**
Services hospitaliers (HS)	229	463	544	307	720	44,9	883	55,1	773	50,1	770	49,9	**1 603**
Total	**27 255**	**9 000**	**3 976**	**1 330**	**36 423**	**87,1**	**5 389**	**12,9**	**31 231**	**75,1**	**10 330**	**24,9**	**41 813**
Grand total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 173**[a]

[a] L'effectif total de 1985 ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 54.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie et le groupe professionnels, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie et groupe professionnels	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion													
Direction (EX)	1 787	496	119	43	2 283	93,4	162	6,6	1 906	78,0	539	22,0	**2 445**
Gestion supérieure (SM)	1 455	320	146	34	1 775	90,8	180	9,2	1 601	81,9	354	18,1	**1 955**
Total	**3 242**	**816**	**265**	**77**	**4 058**	**92,2**	**342**	**7,8**	**3 507**	**79,7**	**893**	**20,3**	**4 400**
Scientifique et professionnelle													
Actuariat (AC)	9	12	2	0	21	91,3	2	8,7	11	47,8	12	52,2	**23**
Agriculture (AG)	216	51	31	9	267	87,0	40	13,0	247	80,5	60	19,5	**307**
Architecture et urbanisme (AR)	245	59	25	13	304	88,9	38	11,1	270	78,9	72	21,1	**342**
Art dentaire (DE)	30	6	3	0	38	92,7	3	7,3	33	84,6	6	15,4	**41**
Bibliothéconomie (LS)	125	51	301	57	176	32,8	360	67,2	426	79,8	108	20,2	**536**
Chimie (CH)	265	42	76	13	309	77,6	89	22,4	341	86,1	55	13,9	**398**
Droit (LA)	389	143	173	64	532	69,2	237	30,8	562	73,1	207	26,9	**769**
Économie, sociologie et statistique (ES)	1 526	399	417	125	1 928	78,0	544	22,0	1 943	78,8	524	21,2	**2 472**
Enseignement (ED)	801	467	800	486	1 291	49,2	1 334	50,8	1 601	62,7	953	37,3	**2 625**
Enseignement universitaire (UT)	142	87	2	6	237	96,3	9	3,7	144	60,8	93	39,2	**246**
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	1	0	17	6	1	3,8	25	96,2	18	75,0	6	25,0	**26**
Génie et arpentage (EN)	2 341	491	75	33	2 835	96,3	108	3,7	2 416	82,2	524	17,8	**2 943**
Mathématiques (MA)	96	31	35	12	127	73,0	47	27,0	131	75,3	43	24,7	**174**
Médecine (MD)	208	67	34	5	277	87,7	39	12,3	242	77,1	72	22,9	**316**
Médecine vétérinaire (VS)	390	164	42	29	555	88,7	71	11,3	432	69,1	193	30,9	**626**
Météorologie (MT)	407	117	27	16	524	92,4	43	7,6	434	76,5	133	23,5	**567**
Pharmacie (PH)	26	16	11	7	42	68,9	19	31,1	37	61,7	23	38,3	**61**
Psychologie (PS)	56	22	19	11	78	71,6	31	28,4	75	69,4	33	30,6	**109**
Recherche historique (HR)	139	50	72	19	189	67,3	92	32,7	211	75,4	69	24,6	**281**
Recherche scientifique (SE)	1 805	168	88	10	1 982	95,2	99	4,8	1 893	91,4	178	8,6	**2 081**
Réglementation scientifique (SG)	309	89	55	22	398	83,6	78	16,4	364	76,6	111	23,4	**476**
Sciences biologiques (BI)	780	124	194	40	914	79,4	237	20,6	974	85,6	164	14,4	**1 151**
Sciences domestiques (HE)	0	0	28	14	0	0,0	43	100,0	28	66,7	14	33,3	**43**
Sciences forestières (FO)	120	32	7	1	153	95,0	8	5,0	127	79,4	33	20,6	**161**
Sciences infirmières (NU)	129	37	1 121	334	168	10,1	1 495	89,9	1 250	77,1	371	22,9	**1 663**
Sciences physiques (PC)	677	92	109	26	772	85,1	135	14,9	786	86,9	118	13,1	**907**
Service scientifique de la défense (DS)	397	114	30	14	511	92,1	44	7,9	427	76,9	128	23,1	**555**
Service social (SW)	75	22	37	6	98	69,5	43	30,5	112	80,0	28	20,0	**141**
Vérification (AU)	2 214	684	230	52	2 898	91,1	282	8,9	2 444	76,9	736	23,1	**3 180**
Total	**13 918**	**3 637**	**4 061**	**1 430**	**17 625**	**75,9**	**5 595**	**24,1**	**17 979**	**78,0**	**5 067**	**22,0**	**23 220**
Administration et service extérieur													
Achat et approvisionnement (PG)	1 141	393	422	137	1 536	73,3	559	26,7	1 563	74,7	530	25,3	**2 095**
Administration des programmes (PM)	12 040	4 899	7 259	2 336	16 954	63,8	9 609	36,2	19 299	72,7	7 235	27,3	**26 563**
Commerce (CO)	1 509	414	257	78	1 927	85,2	335	14,8	1 766	78,2	492	21,8	**2 262**
Gestion des finances (FI)	1 386	493	544	218	1 880	71,2	762	28,8	1 930	73,1	711	26,9	**2 642**
Gestion des systèmes informatiques (CS)	1 998	585	575	231	2 586	76,2	807	23,8	2 573	75,9	816	24,1	**3 393**
Gestion du personnel (PE)	923	592	928	515	1 518	51,2	1 444	48,8	1 851	62,6	1 107	37,4	**2 962**
Organisation et méthodes (OM)	514	137	182	54	652	73,4	236	26,6	696	78,5	191	21,5	**888**
Programmes de bien-être social (WP)	968	360	460	165	1 335	67,9	631	32,1	1 428	73,1	525	26,9	**1 966**
Service extérieur (FS)	617	205	131	36	822	83,1	167	16,9	748	75,6	241	24,4	**989**
Services administratifs (AS)	4 370	1 907	3 414	1 973	6 287	53,8	5 390	46,2	7 784	66,7	3 880	33,3	**11 677**

uite du relevé 10

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Total (catégories d'agents)													
Temps plein													
• Période indéterminée	59 512	19 165	19 589	7 908	78 771	74,1	27 569	25,9	79 101	74,5	27 073	25,5	**106 340**
• Saisonnier	214	55	34	10	271	86,0	44	14,0	248	79,2	65	20,8	**315**
• Période déterminée	1 885	654	1 350	492	2 592	57,8	1 890	42,2	3 235	73,8	1 146	26,2	**4 482**
Total	61 611	19 874	20 973	8 410	81 634	73,5	29 503	26,5	82 584	74,5	28 284	25,5	**111 137**
Temps partiel													
• Période indéterminée	94	68	676	368	162	13,4	1 409	86,6	770	63,8	436	36,2	**1 211**
• Saisonnier	51	11	7	0	63	90,0	7	10,0	58	84,1	11	15,9	**70**
• Période déterminée	47	18	99	36	83	33,3	166	66,7	146	73,0	54	27,0	**249**
Total	192	97	782	404	308	20,1	1 222	79,9	974	66,0	501	34,0	**1 530**
Total	**61 879**	**19 993**	**21 767**	**8 819**	**82 040**	**72,7**	**30 742**	**27,3**	**83 646**	**74,4**	**28 812**	**25,6**	**112 782**
Soutien administratif													
Temps plein													
• Période indéterminée	6 635	3 669	32 351	15 091	10 321	17,8	47 521	82,2	38 986	67,5	18 760	32,5	**57 842**
• Saisonnier	4	5	38	32	9	11,2	71	88,7	42	53,2	37	46,8	**80**
• Période déterminée	846	496	4 181	2 315	1 364	17,1	6 626	82,9	5 027	64,1	2 811	35,9	**7 990**
Total	7 485	4 170	36 570	17 438	11 694	17,7	54 218	82,3	44 055	67,1	21 608	32,9	**65 912**
Temps partiel													
• Période indéterminée	29	15	1 078	737	45	2,4	1 855	97,6	1 107	59,5	752	40,5	**1 900**
• Période déterminée	40	20	280	159	92	14,7	532	85,3	320	64,1	179	35,9	**624**
Total	69	35	1 358	896	137	5,4	2 387	94,6	1 427	60,5	931	39,5	**2 524**
Total	**7 554**	**4 205**	**37 928**	**18 334**	**11 831**	**17,3**	**56 606**	**82,7**	**45 482**	**66,9**	**22 539**	**33,1**	**68 437**
Exploitation													
Temps plein													
• Période indéterminée	24 719	8 358	3 457	1 081	33 119	87,9	4 556	12,1	28 176	74,9	9 439	25,1	**37 675**
• Saisonnier	573	195	61	16	771	90,8	78	9,2	634	75,0	211	25,0	**849**
• Période déterminée	1 837	383	243	62	2 310	87,6	326	12,4	2 080	82,4	445	17,6	**2 636**
Total	27 129	8 936	3 761	1 159	36 200	87,9	4 960	12,1	30 890	75,4	10 095	24,6	**41 160**
Temps partiel													
• Période indéterminée	107	49	184	137	175	34,0	340	66,0	291	61,0	186	39,0	**515**
• Saisonnier	4	0	3	0	4	57,1	3	42,9	7	100,0	0	0,0	**7**
• Période déterminée	14	14	28	34	41	32,0	86	67,2	42	46,7	48	53,3	**128**
Total	125	63	215	171	220	33,8	429	66,0	340	59,2	234	40,8	**650**
Total	**27 255**	**9 000**	**3 976**	**1 330**	**36 423**	**87,1**	**5 389**	**12,9**	**31 231**	**75,1**	**10 330**	**24,9**	**41 813**
Toutes les catégories													
Temps plein													
• Période indéterminée	90 974	31 233	55 431	24 098	122 373	60,6	79 704	39,4	146 405	72,6	55 331	27,4	**202 077**
• Saisonnier	791	255	133	58	1 051	84,5	193	15,5	924	74,7	313	25,3	**1 244**
• Période déterminée	4 573	1 533	5 774	2 870	6 271	41,5	8 844	58,5	10 347	70,1	4 403	29,9	**15 115**
Total	96 338	33 021	61 338	27 026	129 695	59,4	88 741	40,6	157 676	72,4	60 047	27,6	**218 436**
Temps partiel													
• Période indéterminée	230	132	1 938	1 242	382	10,5	3 244	89,5	2 168	61,2	1 374	38,8	**3 626**
• Saisonnier	55	11	10	0	67	87,0	10	13,0	65	85,5	11	14,5	**77**
• Période déterminée	101	52	407	229	216	21,6	784	78,3	508	64,4	281	35,6	**1 001**
Total	386	195	2 355	1 471	665	14,1	4 038	85,8	2 741	62,2	1 666	37,8	**4 704**
Grand total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	223 173[a]

[a] L'effectif total de 1985 ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 54.

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

10 Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion													
Temps partiel													
• Période indéterminée	3 151	790	251	70	3 941	92,5	321	7,5	3 402	79,8	860	20,2	**4 262**
• Période déterminée	15	4	1	1	19	90,5	2	9,5	16	76,2	5	23,8	**21**
Total	3 166	794	252	71	3 960	92,5	323	7,5	3 418	79,8	865	20,2	**4 283**
Temps partiel													
• Période indéterminée	0	0	2	1	0	0,0	3	100,0	2	66,7	1	33,3	**3**
Total	0	0	2	1	0	0,0	3	100,0	2	66,7	1	33,3	**3**
Total	**3 242**	**816**	**265**	**77**	**4 058**	**92,2**	**342**	**7,8**	**3 507**	**79,7**	**893**	**20,3**	**4 400**
Scientifique et professionnelle													
Temps plein													
• Période indéterminée	13 346	3 468	3 466	1 224	16 849	78,0	4 742	22,0	16 812	78,2	4 692	21,8	**21 591**
• Saisonnier	3	1	1	0	4	80,0	1	20,0	4	80,0	1	20,0	**5**
• Période déterminée	523	146	407	117	692	55,8	548	44,2	930	78,0	263	22,0	**1 240**
Total	13 872	3 615	3 874	1 341	17 545	76,8	5 291	23,2	17 746	78,2	4 956	21,8	**22 836**
Temps partiel													
• Période indéterminée	34	17	151	79	51	18,0	232	82,0	185	65,8	96	34,2	**283**
• Période déterminée	12	5	36	10	29	28,7	72	71,3	48	76,2	15	23,8	**101**
Total	46	22	187	89	80	20,8	304	79,2	233	67,7	111	32,3	**384**
Total	**13 918**	**3 637**	**4 061**	**1 430**	**17 625**	**75,9**	**5 595**	**24,1**	**17 979**	**78,0**	**5 067**	**22,0**	**23 220**
Administration et service extérieur													
Temps plein													
• Période indéterminée	25 120	10 331	13 476	5 938	35 477	64,6	19 425	35,4	38 596	70,3	16 269	29,7	**54 902**
• Saisonnier	6	4	6	4	10	50,0	10	50,0	12	60,0	8	40,0	**20**
• Période déterminée	718	313	688	296	1 047	51,2	997	48,8	1 406	69,8	609	30,2	**2 044**
Total	25 844	10 648	14 170	6 238	36 534	64,1	20 432	35,9	40 014	70,3	16 886	29,7	**56 966**
Temps partiel													
• Période indéterminée	55	48	458	265	103	12,4	726	87,6	513	62,1	313	37,9	**829**
• Saisonnier	50	11	7	0	62	89,9	7	10,1	57	83,8	11	16,2	**69**
• Période déterminée	24	10	51	20	38	33,6	75	66,4	75	71,4	30	28,6	**113**
Total	129	69	516	285	203	20,1	808	79,9	645	64,6	354	35,4	**1 011**
Total	**25 973**	**10 717**	**14 687**	**6 523**	**36 737**	**63,4**	**21 241**	**36,6**	**40 660**	**70,2**	**17 240**	**29,8**	**57 978**
Technique													
Temps plein													
• Période indéterminée	17 895	4 576	2 396	676	22 504	88,0	3 081	12,0	20 291	79,4	5 252	20,6	**25 585**
• Saisonnier	205	50	27	6	257	88,6	33	11,4	232	80,6	56	19,4	**290**
• Période déterminée	629	191	254	78	834	70,9	343	29,1	883	76,6	269	23,4	**1 177**
Total	18 729	4 817	2 677	760	23 595	87,2	3 457	12,8	21 406	79,3	5 577	20,7	**27 052**
Temps partiel													
• Période indéterminée	5	3	65	23	8	8,3	88	91,7	70	72,9	26	27,1	**96**
• Saisonnier	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
• Période déterminée	11	3	12	6	16	45,7	19	54,3	23	71,9	9	28,1	**35**
Total	17	6	77	29	25	18,9	107	81,1	94	72,9	35	27,1	**132**
Total	**18 746**	**4 823**	**2 754**	**789**	**23 620**	**86,9**	**3 564**	**13,1**	**21 500**	**79,3**	**5 612**	**20,7**	**27 184**

uite du relevé 9

1985 (dollars courants)

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
103	50	32	9	153	78,9	41	21,1	135	69,6	59	30,4	**194**
49	19	333	126	72	13,4	465	86,6	382	72,5	145	27,5	**537**
7 362	3 509	16 057	7 139	10 900	31,9	23 264	68,1	23 419	68,7	10 648	31,3	**34 164**
13 708	5 201	17 941	8 125	18 941	42,1	26 102	57,9	31 649	70,4	13 326	29,6	**45 043**
18 603	6 500	9 098	3 494	25 136	66,5	12 641	33,5	27 701	73,5	9 994	26,5	**37 777**
17 901	6 441	6 943	2 754	24 360	71,5	9 709	28,5	24 844	73,0	9 195	27,0	**34 069**
8 462	3 080	2 393	1 325	11 555	75,7	3 719	24,3	10 855	71,1	4 405	28,9	**15 274**
7 812	2 513	1 211	576	10 333	85,2	1 790	14,8	9 023	74,5	3 089	25,5	**12 123**
4 520	1 345	607	345	5 871	86,0	952	14,0	5 127	75,2	1 690	24,8	**6 823**
5 855	1 233	457	115	7 094	92,5	572	7,5	6 312	82,4	1 348	17,6	**7 666**
3 528	709	214	47	4 242	94,2	261	5,8	3 742	83,2	756	16,8	**4 503**
1 578	274	81	18	1 856	94,9	99	5,1	1 659	85,0	292	15,0	**1 955**
587	148	30	11	736	94,7	41	5,3	617	79,5	159	20,5	**777**
437	88	18	6	527	95,6	24	4,4	455	82,9	94	17,1	**551**
275	66	10	6	342	95,5	16	4,5	285	79,8	72	20,2	**358**
194	57	6	2	255	97,0	8	3,0	200	77,2	59	22,8	**263**
90 974	**31 233**	**55 431**	**24 098**	**122 373**	**60,6**	**79 704**	**39,4**	**146 405**	**72,6**	**55 331**	**27,4**	**202 077**
5 827	2 006	8 274	4 404	8 088	38,2	13 093	61,8	14 101	68,7	6 410	31,3	**21 182**
96 801	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 173**[c]

1985 (dollars constants)[b]

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
103	50	33	9	154	78,6	42	21,4	136	69,7	59	30,3	**196**
4 386	1 987	8 974	3 904	6 399	33,1	12 930	66,9	13 360	69,4	5 891	30,6	**19 329**
18 025	7 482	27 379	12 381	25 546	39,1	39 820	60,9	45 404	69,6	19 863	30,4	**65 366**
26 097	9 052	10 818	4 046	35 186	70,2	14 919	29,8	36 915	73,8	13 098	26,2	**50 105**
15 006	5 214	4 877	2 086	20 240	74,4	6 968	25,6	19 883	73,1	7 300	26,9	**27 208**
8 765	3 035	1 776	1 066	11 814	80,6	2 845	19,4	10 541	72,0	4 101	28,0	**14 659**
6 564	1 964	779	416	8 534	87,7	1 195	12,3	7 343	75,5	2 380	24,5	**9 729**
6 208	1 248	485	109	7 465	92,6	594	7,4	6 693	83,1	1 357	16,9	**8 059**
3 737	687	205	49	4 428	94,6	254	5,4	3 942	84,3	736	15,7	**4 682**
1 131	287	67	16	1 421	94,5	83	5,5	1 198	79,8	303	20,2	**1 504**
514	114	25	9	630	94,9	34	5,1	539	81,4	123	18,6	**664**
284	62	11	6	347	95,3	17	4,7	295	81,3	68	18,7	**364**
97	38	2	1	136	97,8	3	2,2	99	71,7	39	28,3	**139**
55	11	0	0	67	100,0	0	0,0	55	83,3	11	16,7	**67**
1	1	0	0	3	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**3**
1	1	0	0	3	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**3**
90 974	**31 233**	**55 431**	**24 098**	**122 373**	**60,6**	**79 704**	**39,4**	**146 405**	**72,6**	**55 331**	**27,4**	**202 077**
5 827	2 006	8 274	4 404	8 088	38,2	13 093	61,8	14 101	68,7	6 410	31,3	**21 182**
96 801	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 173**[c]

9

Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés à temps plein, période indéterminée, selon le traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique *en dollars courants* et *en dollars constants*, 1984 et 1985

1984 (dollars courants)

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de $10 000	134	50	34	13	185	79,7	47	20,3	168	72,7	63	27,3	**232**
10 000-14 999	54	18	374	164	77	12,4	544	87,6	428	70,2	182	29,8	**621**
15 000-19 999	7 835	3 773	16 976	7 454	11 645	32,2	24 537	67,8	24 811	68,8	11 227	31,2	**36 182**
20 000-24 999	14 319	5 262	18 403	8 038	19 668	42,6	26 516	57,4	32 722	71,1	13 300	28,9	**46 184**
25 000-29 999	19 518	6 718	9 036	3 494	26 294	67,6	12 594	32,4	28 554	73,7	10 212	26,3	**38 888**
30 000-34 999	17 839	6 450	6 560	2 602	24 339	72,6	9 197	27,4	24 399	72,9	9 052	27,1	**33 536**
35 000-39 999	8 658	3 128	2 213	1 198	11 802	77,5	3 421	22,5	10 871	71,5	4 326	28,5	**15 223**
40 000-44 999	7 870	2 544	1 081	606	10 439	86,1	1 687	13,9	8 951	74,0	3 150	26,0	**12 126**
45 000-49 000	5 121	1 250	533	168	6 390	90,1	702	9,9	5 654	79,9	1 418	20,1	**7 092**
50 000-54 999	5 730	1 203	393	113	6 941	93,2	508	6,8	6 123	82,3	1 316	17,7	**7 449**
55 000-59 999	2 517	488	135	31	3 012	94,7	167	5,3	2 652	83,6	519	16,4	**3 179**
60 000-64 999	1 607	293	57	18	1 904	96,2	75	3,8	1 664	84,3	311	15,7	**1 979**
65 000-69 999	627	128	26	9	758	95,6	35	4,4	653	82,7	137	17,3	**793**
70 000-74 999	279	76	7	5	357	96,7	12	3,3	286	77,9	81	22,1	**369**
75 000-79 999	85	31	3	2	116	95,9	5	4,1	88	72,7	33	27,3	**121**
80 000 et plus	87	21	1	0	111	99,1	1	0,9	88	80,7	21	19,3	**112**
Total	**92 280**	**31 433**	**55 832**	**23 915**	**124 038**	**60,8**	**80 048**	**39,2**	**148 112**	**72,8**	**55 348**	**27,2**	**204 086**
Autres[a]	5 637	2 036	7 409	4 230	7 895	39,6	12 045	60,4	13 046	67,6	6 266	32,4	**19 940**
Grand Total	**97 917**	**33 469**	**63 241**	**28 145**	**131 933**	**58,9**	**92 093**	**41,1**	**161 158**	**72,3**	**61 614**	**27,7**	**224 026**

1984 (dollars constants)[b]

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de $10 000	135	50	35	16	187	78,6	51	21,4	170	72,0	66	28,0	**238**
10 000-14 999	2 968	1 617	6 800	2 941	4 607	32,0	9 798	68,0	9 768	68,2	4 558	31,8	**14 405**
15 000-19 999	17 059	6 637	27 676	12 279	23 790	37,2	40 081	62,8	44 735	70,3	18 916	29,7	**63 871**
20 000-24 999	23 762	8 219	10 610	4 012	32 054	68,6	14 695	31,4	34 372	73,8	12 231	26,2	**46 749**
25 000-29 999	18 090	6 628	7 028	2 881	24 773	71,4	9 946	28,6	25 118	72,5	9 509	27,5	**34 719**
30 000-34 999	10 225	3 483	2 020	1 146	13 727	81,2	3 170	18,8	12 245	72,6	4 629	27,4	**16 897**
35 000-39 999	7 767	2 234	908	433	10 029	88,2	1 342	11,8	8 675	76,5	2 667	23,5	**11 371**
40 000-44 999	6 116	1 308	479	125	7 436	92,5	606	7,5	6 595	82,1	1 433	17,9	**8 042**
45 000-49 999	3 530	724	184	49	4 262	94,8	234	5,2	3 714	82,8	773	17,2	**4 496**
50 000-54 999	1 792	337	64	20	2 134	96,2	84	3,8	1 856	83,9	357	16,1	**2 218**
55 000-59 999	526	116	22	8	645	95,6	30	4,4	548	81,5	124	18,5	**675**
60 000-64 999	195	49	4	4	245	96,8	8	3,2	199	79,0	53	21,0	**253**
65 000-69 999	87	23	2	1	112	97,4	3	2,6	89	78,8	24	21,2	**115**
70 000-74 999	26	8	0	0	35	100,0	0	0,0	26	76,5	8	23,5	**35**
75 000-79 999	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
80 000 et plus	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Total	**92 280**	**31 433**	**55 832**	**23 915**	**124 038**	**60,8**	**80 048**	**39,2**	**148 112**	**72,8**	**55 348**	**27,2**	**204 086**
Autres[a]	5 637	2 036	7 409	4 230	7 895	39,6	12 045	60,4	13 046	67,6	6 266	32,4	**19 940**
Grand Total	**97 917**	**33 469**	**63 241**	**28 145**	**131 933**	**58,9**	**92 093**	**41,1**	**161 158**	**72,3**	**61 614**	**27,7**	**224 026**

[a] Comprend les employés dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, période indéterminée.

[b] La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice des prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1984 et de 1985 exprimés en dollars constants de 1981.

[c] L'effectif total de 1985 ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 54.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

suite du relevé 8

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Conseil canadien des relations de travail	17	14	16	37	31	36,9	53	63,1	33	39,3	51	60,7	**84**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	117	85	77	116	203	51,3	193	48,7	194	49,1	201	50,9	**396**
Conseil de révision des pensions	3	3	8	8	6	27,3	16	72,7	11	50,0	11	50,0	**22**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	81	13	33	24	94	62,3	57	37,7	114	75,5	37	24,5	**151**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	313	110	204	158	423	53,9	362	46,1	517	65,9	268	34,1	**785**
Consommation et Corporations	960	418	538	476	1 379	57,6	1 014	42,4	1 498	62,6	894	37,4	**2 393**
Cour canadienne de l'impôt	7	9	21	20	16	28,1	41	71,9	28	49,1	29	50,9	**57**
Cour fédérale	37	35	47	57	72	40,9	104	59,1	84	47,7	92	52,3	**176**
Cour suprême	11	18	17	21	29	43,3	38	56,7	28	41,8	39	58,2	**67**
Défense nationale (civils)	18 449	4 482	8 524	2 230	23 011	68,0	10 816	32,0	26 973	80,1	6 712	19,9	**33 827**
Département des Assurances	102	35	61	22	137	62,3	83	37,7	163	74,1	57	25,9	**220**
Emploi et Immigration	5 902	3 385	10 098	4 988	9 311	38,1	15 155	61,9	16 000	65,6	8 373	34,4	**24 466**
Énergie, Mines et Ressources	2 608	710	1 167	487	3 318	66,7	1 654	33,3	3 775	75,9	1 197	24,1	**4 972**
Environnement	5 441	1 200	1 824	672	6 655	72,6	2 508	27,4	7 265	79,5	1 872	20,5	**9 163**
Expansion industrielle régionale	1 132	416	838	473	1 548	54,1	1 312	45,9	1 970	68,9	889	31,3	**2 860**
Finances	357	120	226	174	478	54,4	400	45,6	583	66,5	294	33,5	**878**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	474	160	2 185	521	636	19,0	2 712	81,0	2 659	79,6	681	20,4	**3 348**
Investissement Canada	48	11	48	14	59	48,0	64	52,0	96	79,3	25	20,7	**123**
Justice	409	176	513	272	586	42,7	787	57,3	922	67,3	448	32,7	**1 373**
Musées nationaux du Canada	402	169	309	160	571	54,9	469	45,1	711	68,4	329	31,6	**1 040**
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	62	9	81	6	71	44,9	87	55,1	143	90,5	15	9,5	**158**
Office national de l'énergie	208	38	112	51	248	60,3	163	39,7	320	78,2	89	21,8	**411**
Pêches et Océans	3 825	493	1 194	358	4 323	73,5	1 558	26,5	5 019	85,5	851	14,5	**5 881**
Revenu national (Douanes et Accise)	4 057	1 519	3 149	1 067	5 579	56,9	4 223	43,1	7 206	73,6	2 586	26,4	**9 802**
Revenu national (Impôt)	6 480	2 211	6 061	2 348	8 698	50,8	8 424	49,2	12 541	73,3	4 559	26,7	**17 122**
Santé nationale et Bien-être social	2 506	813	4 617	1 289	3 386	35,7	6 087	64,3	7 123	77,2	2 102	22,8	**9 473**
Sciences et Technologie	35	11	24	26	46	46,9	52	53,1	59	61,5	37	38,5	**98**
Secrétariat d'État du Canada	338	712	613	1 387	1 050	34,4	2 000	65,6	951	31,2	2 099	68,8	**3 050**
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes	3	7	1	9	10	50,0	10	50,0	4	20,0	16	80,0	**20**
Service correctionnel du Canada	5 106	2 576	2 102	918	7 692	71,7	3 029	28,3	7 208	67,4	3 494	32,6	**10 721**
Solliciteur général	105	19	114	61	128	42,0	177	58,0	219	73,2	80	26,8	**305**
Statistique Canada	1 433	740	1 486	916	2 181	47,4	2 422	52,6	2 919	63,8	1 656	36,2	**4 603**
Transports	13 241	3 548	2 985	1 207	16 825	80,0	4 202	20,0	16,226	77,3	4 755	22,7	**21 027**
Travail	274	96	271	146	370	47,0	417	53,0	545	69,3	242	30,7	**787**
Travaux publics	4 363	1 581	1 380	505	5 961	75,9	1 890	24,1	5 743	73,4	2 086	26,6	**7 851**
Grand total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 173**[a]

[a] L'effectif total de 1985 ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 54.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Ministère d'affectation, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires des anciens combattants	745	703	1 128	717	1 456	44,0	1 856	56,0	1 873	56,9	1 420	43,1	**3 312**
Affaires extérieures	1 917	695	1 191	569	2 615	59,7	1 765	40,3	3 108	71,1	1 264	28,9	**4 380**
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 237	390	2 351	434	2 657	48,5	2 821	51,5	4 588	84,8	824	15,2	**5 478**
Agence canadienne de développement international	326	282	208	353	608	52,0	561	48,0	534	45,7	635	54,3	**1 169**
Agriculture	6 268	1 733	2 398	726	8 032	71,9	3 144	28,1	8 666	77,9	2 459	22,1	**11 177**
Approvisionnements et Services	3 070	1 908	2 936	2 151	5 002	49,3	5 137	50,7	6 006	59,7	4 059	40,3	**10 139**
Archives publiques du Canada	317	144	183	165	461	56,9	349	43,1	500	61,8	309	38,2	**810**
Bibliothèque nationale du Canada	107	47	232	150	154	28,7	382	71,3	339	63,2	197	36,8	**536**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	73	20	36	19	95	63,3	55	36,7	109	73,6	39	26,4	**150**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	19	16	0	0,0	35	100,0	19	54,3	16	45,7	**35**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	11	0	11	0	11	50,0	11	50,0	22	100,0	0	0,0	**22**
Bureau des relations fédérales-provinciales	18	11	10	15	29	53,7	25	46,3	28	51,9	26	48,1	**54**
Bureau de services juridiques des pensions	30	8	67	19	38	30,6	86	69,4	97	78,2	27	21,8	**124**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	15	27	19	36	43	42,2	59	57,8	34	35,1	63	64,9	**102**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	5	6	5	15	12	37,5	20	62,5	10	32,3	21	67,7	**32**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	14	50	22	54	64	45,7	76	54,3	36	25,7	104	74,3	**140**
Bureau du Conseil privé	81	71	106	101	155	42,2	212	57,8	187	52,1	172	47,9	**367**
Bureau du Directeur général des élections	6	28	6	19	34	57,6	25	42,4	12	20,3	47	79,7	**59**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	18	10	11	8	28	59,6	19	40,4	29	61,7	18	38,3	**47**
Commission canadienne des droits de la personne	39	15	61	37	54	35,5	98	64,5	100	65,8	52	34,2	**152**
Commission canadienne des grains	523	33	163	11	560	76,1	176	23,9	686	94,0	44	6,0	**736**
Commission canadienne des pensions	80	22	182	33	103	32,4	215	67,6	262	82,6	55	17,4	**318**
Commission canadienne des transports	328	122	193	133	450	58,0	326	42,0	521	67,1	255	32,9	**776**
Commission d'appel de l'immigration	17	8	28	15	25	36,8	43	63,2	45	66,2	23	33,8	**68**
Commission de la Fonction publique	457	545	548	969	1 016	39,6	1 547	60,4	1 005	39,9	1 514	60,1	**2 563**
Commission de la réforme du droit du Canada	3	4	9	21	7	18,9	30	81,1	12	32,4	25	67,6	**37**
Commission des allocations aux anciens combattants	12	2	5	8	14	51,9	13	48,1	17	63,0	10	37,0	**27**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	36	32	36	43	75	48,4	80	51,6	72	49,0	75	51,0	**155**
Commission du tarif	14	4	9	4	18	58,1	13	41,9	23	74,2	8	25,8	**31**
Commission mixte internationale	11	0	6	1	19	51,4	18	48,6	17	94,4	1	5,6	**37**
Commission nationale des libérations conditionnelles	49	23	108	84	72	27,2	193	72,8	157	59,5	107	40,5	**265**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	6	1	2	5	7	50,0	7	50,0	8	57,1	6	42,9	**14**
Communications	1 062	353	472	347	1 416	63,3	821	36,7	1 534	68,7	700	31,3	**2 237**

7 Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Répartition des employés selon le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1985

	Exigences linguistiques du poste										
	Bilingue		Anglais		Français		Anglais ou français		Total		
Lieu de travail	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	**Grand total**
Terre-Neuve	38	17	5 231	30	1	0	5	1	5 381	50	**5 455**
Île-du-Prince-Édouard	235	162	1 654	34	0	0	6	0	1 933	197	**2 136**
Nouvelle-Écosse	396	233	12 603	200	0	8	154	66	13 677	515	**14 237**
Nouveau-Brunswick	925	1 554	4 054	290	1	29	268	158	5 360	2 087	**7 467**
Québec (sauf RCN)	1 337	14 387	107	27	244	14 207	65	407	1 790	29 908	**31 899**
Québec (RCN)	4 534	6 118	4 057	343	6	313	695	611	9 401	7 492	**16 908**
Ontario (RCN)	13 661	13 551	16 989	1 448	18	448	5 573	2 439	36 867	18 154	**55 174**
Ontario (sauf RCN)	1 531	1 044	31 262	557	3	30	241	65	33 982	1 740	**35 886**
Manitoba	271	188	8 527	158	0	0	9	3	9 305	361	**9 753**
Saskatchewan	102	55	5 398	35	0	0	6	1	5 807	95	**5 951**
Alberta	186	105	12 248	187	0	2	13	2	12 974	306	**13 344**
Colombie-Britannique	217	87	19 528	169	3	8	23	3	20 483	282	**20 856**
Yukon	3	1	842	12	0	0	0	0	902	14	**929**
Territoires du Nord-Ouest	12	25	1 235	35	0	3	0	0	1 385	64	**1 528**
Étranger	117	87	108	6	0	7	931	336	1 166	438	**1 605**
Total	**23 611**	**37 635**	**123 872**	**3 531**	**276**	**15 055**	**7 997**	**4 103**	**160 506**	**61 741**	**223 173**[a]

[a] L'effectif total de 1985 ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 54.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Principales villes de fonctionnaires, sexe et groupe linguistique

Répartition en nombre et pourcentage des employés selon les principales villes de fonctionnaires, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Principales villes	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
St. John's (T.-N.)	2 058	14	982	11	2 077	67,5	1 001	32,5	3 040	99,2	25	0,8	**3 078**
Halifax (N.É.)	7 441	185	2 744	117	7 643	72,7	2 873	27,3	10 185	97,1	302	2,9	**10 516**
Charlottetown (Î.P.É.)	875	81	656	91	958	56,1	750	43,9	1 531	89,9	172	10,1	**1 708**
Fredericton (N.-B.)	473	70	294	77	545	59,2	375	40,8	767	83,9	147	16,1	**920**
Saint John (N.-B.)	568	47	259	38	615	67,3	299	32,7	827	90,7	85	9,3	**914**
Moncton (N.-B.)	1 288	472	525	432	1 763	64,7	960	35,3	1 813	66,7	904	33,3	**2 723**
Rimouski (Qué.)	1	139	0	85	140	62,2	85	37,8	1	0,4	224	99,6	**225**
Chicoutimi (Qué.)	1	256	3	333	257	43,3	336	56,7	4	0,7	589	99,3	**593**
Québec (Qué.)	186	3 727	70	2 011	3 923	65,2	2 093	34,8	256	4,3	5 738	95,7	**6 016**
Trois-Rivières (Qué.)	1	119	0	102	120	54,1	102	45,9	1	0,5	221	99,5	**222**
Sherbrooke (Qué.)	13	323	3	197	336	62,7	200	37,3	16	3,0	520	97,0	**536**
Montréal (Qué.)	751	9 185	377	6 241	9 971	60,0	6 661	40,0	1 128	6,8	15 426	93,2	**16 632**
Région de la Capitale nationale	26 701	11 699	19 525	13 920	38 477	53,4	33 536	46,6	46 226	64,3	25 619	35,7	**72 013**
Cornwall (Ont.)	302	121	125	93	423	66,0	218	34,0	427	66,6	214	33,4	**641**
Kingston (Ont.)	2 107	90	1 055	68	2 212	66,2	1 129	33,8	3 162	95,2	158	4,8	**3 341**
Toronto (Ont.)	7 311	180	6 304	206	7 505	53,4	6 538	46,6	13 615	97,2	386	2,8	**14 043**
Kitchener-Waterloo (Ont.)	409	5	266	7	414	60,2	274	39,8	675	98,3	12	1,7	**688**
Hamilton (Ont.)	1 029	20	732	25	1 049	58,1	758	41,9	1 761	97,5	45	2,5	**1 807**
St. Catharines-Niagara (Ont.)	369	11	338	13	381	51,6	358	48,4	707	96,7	24	3,3	**739**
London (Ont.)	855	14	668	15	869	55,9	685	44,1	1 523	98,1	29	1,9	**1 554**
Windsor (Ont.)	443	14	453	20	463	48,9	483	51,1	896	96,3	34	3,7	**946**
Sudbury (Ont.)	304	100	556	160	404	36,0	717	64,0	860	76,8	260	23,2	**1 121**
Thunder Bay (Ont.)	524	3	287	5	528	64,3	293	35,7	811	99,0	8	1,0	**821**
Winnipeg (Man.)	3 698	131	3 065	155	3 849	54,3	3 234	45,7	6 763	95,9	286	4,1	**7 083**
Regina (Sask.)	877	14	921	13	891	48,7	940	51,3	1 798	98,5	27	1,5	**1 831**
Saskatoon (Sask.)	837	9	687	9	852	54,9	700	45,1	1 524	98,8	18	1,2	**1 552**
Edmonton (Alta.)	2 781	67	2 461	109	2 857	52,5	2 586	47,5	5 242	96,8	176	3,2	**5 443**
Calgary (Alta.)	1 456	19	1 241	32	1 477	53,7	1 276	46,3	2 697	98,1	51	1,9	**2 753**
Vancouver (C.-B.)	4 917	52	4 251	70	4 988	53,4	4 355	46,6	9 168	98,7	122	1,3	**9 343**
Victoria (C.-B.)	3 643	24	1 251	25	3 678	74,2	1 280	25,8	4 894	99,0	49	1,0	**4 958**
Frobisher Bay (T.N.-O.)	23	18	22	5	43	60,6	28	39,4	45	66,2	23	33,8	**71**
Yellowknife (T.N.-O.)	262	10	264	8	278	49,8	280	50,2	526	96,7	18	3,3	**558**
Whitehorse (Yukon)	279	8	388	5	290	42,0	401	58,0	667	98,1	13	1,9	**691**
Autres lieux de travail	24 018	6 012	12 932	3 804	30 185	64,0	16 993	36,0	36 950	79,0	9 816	21,0	**47 179**
Grand total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 173**

[a] L'effectif total de 1985 ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 54.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Lieu de travail (Canada et étranger), sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1984 et 1985

1984

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	3 945	30	1 424	18	3 989	73,3	1 451	26,7	5 369	99,1	48	0,9	**5 440**
Île-du-Prince-Édouard	1 148	96	700	91	1 246	61,0	796	39,0	1 848	90,8	187	9,2	**2 042**
Nouvelle-Écosse	9 993	335	3 762	175	10 367	72,3	3 971	27,7	13 755	96,4	510	3,6	**14 338**
Nouveau-Brunswick	3 634	1 036	1 834	998	4 695	62,3	2 838	37,7	5 468	72,9	2 034	27,1	**7 533**
Québec (sauf RCN)	1 284	18 587	567	11 528	19 957	62,0	12 232	38,0	1 851	5,8	30 115	94,2	**32 189**
Québec (RCN)	5 445	3 225	4 087	4 316	8 684	50,8	8 414	49,2	9 532	55,8	7 541	44,2	**17 098**
Ontario (RCN)	21 525	8 428	15 375	9 455	30 046	54,6	24 945	45,4	36 900	67,4	17 883	32,6	**54 991**
Ontario (sauf RCN)	19 917	883	14 457	890	20 894	57,5	15 461	42,5	34 374	95,1	1 773	4,9	**36 355**
Manitoba	5 301	156	4 001	173	5 503	56,4	4 250	43,6	9 302	96,6	329	3,4	**9 753**
Saskatchewan	3 248	54	2 507	33	3 336	56,1	2 607	43,9	5 755	98,5	87	1,5	**5 943**
Alberta	7 551	129	5 363	164	7 712	58,1	5 572	41,9	12 914	97,8	293	2,2	**13 284**
Colombie-Britannique	12 686	111	7 768	146	12 846	61,7	7 966	38,3	20 454	98,8	257	1,2	**20 812**
Yukon	424	11	482	7	441	46,4	509	53,6	906	98,1	18	1,9	**950**
Territoires du Nord-Ouest	787	51	652	22	848	55,2	689	44,8	1 439	95,2	73	4,8	**1 537**
Étranger	940	315	256	123	1 258	76,8	380	23,2	1 196	73,2	438	26,8	**1 638**
Total	**97 917**	**33 469**	**63 241**	**28 145**	**131 933**	**58,9**	**92 093**	**41,1**	**161 158**	**72,3**	**61 614**	**27,7**	**224 026**

1985

Terre-Neuve	3 952	32	1 429	18	3 996	73,3	1 459	26,7	5 381	99,1	50	0,9	**5 455**
Île-du-Prince-Édouard	1 167	95	766	102	1 264	59,2	872	40,8	1 933	90,8	197	9,2	**2 136**
Nouvelle-Écosse	9 865	336	3 812	179	10 225	71,8	4 012	28,2	13 677	96,4	515	3,6	**14 237**
Nouveau-Brunswick	3 560	1 051	1 800	1 036	4 618	61,8	2 849	38,2	5 360	72,0	2 087	28,0	**7 467**
Québec (sauf RCN)	1 228	18 300	562	11 608	19 607	61,5	12 292	38,5	1 790	5,6	29 908	94,4	**31 899**
Québec (RCN)	5 321	3 200	4 080	4 292	8 527	50,4	8 381	49,6	9 401	55,7	7 492	44,3	**16 908**
Ontario (RCN)	21 417	8 508	15 450	9 646	29 996	54,4	25 178	45,6	36 867	67,0	18 154	33,0	**55 174**
Ontario (sauf RCN)	19 448	856	14 534	884	20 371	56,8	15 514	43,2	33 982	95,1	1 740	4,9	**35 886**
Manitoba	5 276	162	4 029	199	5 480	56,2	4 273	43,8	9 305	96,3	361	3,7	**9 753**
Saskatchewan	3 213	51	2 594	44	3 280	55,1	2 671	44,9	5 807	98,4	95	1,6	**5 951**
Alberta	7 533	130	5 441	176	7 691	57,6	5 653	42,4	12 974	97,7	306	2,3	**13 344**
Colombie-Britannique	12 651	126	7 832	156	12 823	61,5	8 033	38,5	20 483	98,6	282	1,4	**20 856**
Yukon	426	9	476	5	439	47,3	490	52,7	902	98,5	14	1,5	**929**
Territoires du Nord-Ouest	748	41	637	23	805	52,7	723	47,3	1 385	95,6	64	4,4	**1,528**
Étranger	915	313	251	125	1 229	76,6	376	23,4	1 166	72,7	438	27,3	**1 605**
Total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 173**[a]

[a] L'effectif total de 1985 ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 54.

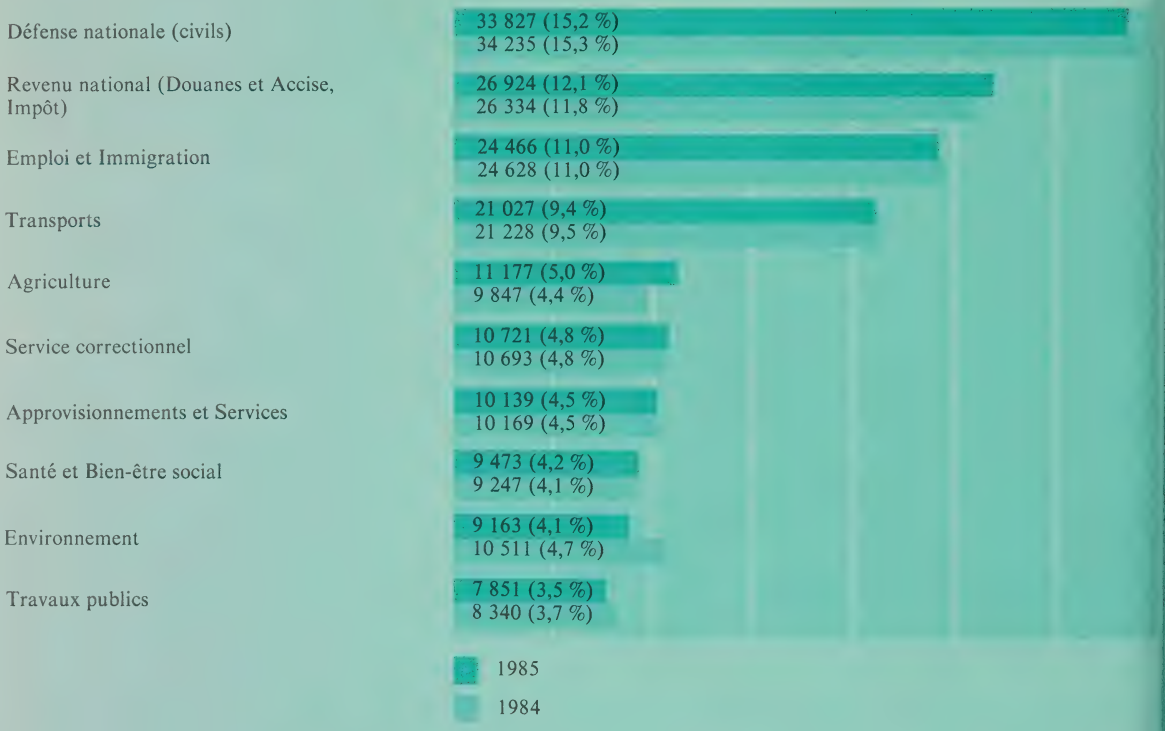
Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Les 10 principaux ministères et leur effectif

Nombre des employés des dix principaux ministères, et pourcentage par rapport à l'ensemble de la Fonction publique, 1984 et 1985

Ces 10 ministères comptent 164 768 employés en 1985 et en comptaient 165 232 en 1984, soit environ 73,8 % de toute la Fonction publique pour chacune des deux années.



2 Modalité d'emploi

Nombre d'employés selon la modalité d'emploi, 1984 et 1985

Modalité d'emploi	1984	1985
Temps-plein		
• Période indéterminée	204 194	202 077
• Saisonnier	1 256	1 244
• Période déterminée	14 410	15 115
Total	**219 860**	**218 436**
Temps partiel		
• Période indéterminée	3 296	3 626
• Saisonnier	73	77
• Période déterminée	791	1 001
Total	**4 160**	**4 704**
Grand total	**224 026**	**223 173**[a]

[a]L'effectif total de 1985 ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 54.

Nota:–Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (10 596 en 1984 et 12 400 en 1985) sont exclues des statistiques dont rendent compte les tableaux.

–L'addition des données ne correspond pas nécessairement au grand total parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi.

3 Âge, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Groupe d'âge	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 20 ans	55	28	85	67	97	37,2	164	62,8	140	59,6	95	40,4	**261**
20—24	2 581	1 078	4 641	2 899	3 726	32,7	7 654	67,3	7 222	64,5	3 977	35,5	**11 380**
25—29	9 081	4 277	11 281	6 482	13 459	42,9	17 880	57,1	20 362	65,4	10 759	34,6	**31 339**
30—34	15 020	6 324	12 790	6 331	21 403	52,7	19 204	47,3	27 810	68,7	12 655	31,3	**40 607**
35—39	17 957	6 714	11 065	4 807	24 725	60,8	15 964	39,2	29 022	71,6	11 521	28,4	**40 689**
40—44	12 754	4 756	7 115	2 869	17 547	63,6	10 043	36,4	19 869	72,3	7 625	27,7	**27 590**
45—49	11 185	3 286	5 594	1 996	14 502	65,5	7 639	34,5	16 779	76,1	5 282	23,9	**22 141**
50—54	11 301	3 144	4 809	1 546	14 459	69,4	6 382	30,6	16 110	77,5	4 690	22,5	**20 842**
55—59	9 723	2 363	3 700	1 021	12 103	71,8	4 746	28,2	13 423	79,9	3 384	20,1	**16 849**
60—64	6 797	1 208	2 501	467	8 023	72,9	2 978	27,1	9 298	84,7	1 675	15,3	**11 001**
65 et plus	335	54	120	15	395	74,4	136	25,6	455	86,8	69	13,2	**531**
Total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 173**[a]

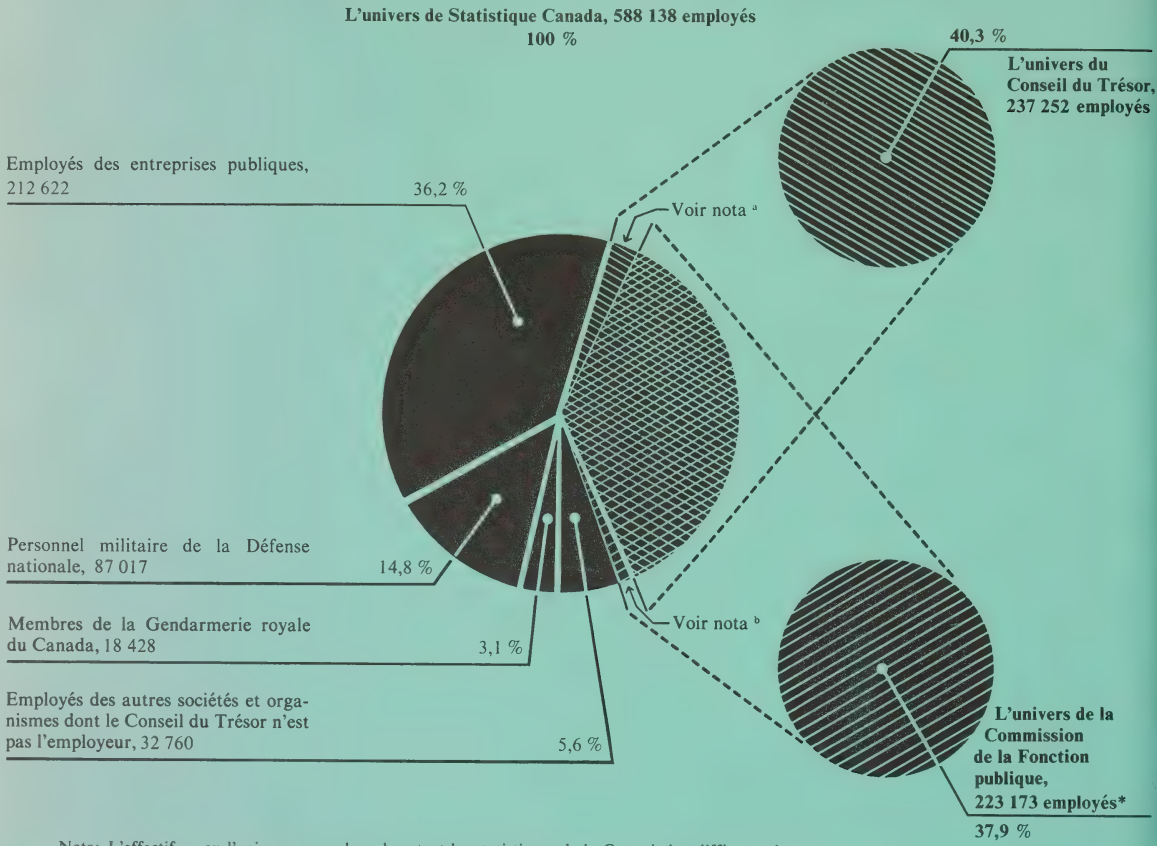
[a]L'effectif total de 1985 ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 54.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique ou la date de naissance de l'employé.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

L'emploi dans l'Administration fédérale, décembre 1985

(Selon Statistique Canada, le Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la Fonction publique)



Nota: L'effectif — ou l'univers — sur lequel portent les statistiques de la Commission diffère quelque peu du nombre total d'employés — ou univers — pour qui le Conseil du Trésor fait office d'employeur.

[a] Font partie de l'univers du Conseil du Trésor et non de celui de la Commission:

• les employés qui ne sont pas nommés par la Commission	1 885
• les employés qui sont nommés pour moins de six mois; le nombre de ces derniers a oscillé entre 20 409 et 11 111 au cours de l'année	12 400
	14 285

[b] Font partie de l'univers de la Commission et non de celui du Conseil du Trésor:

• les employés de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique	155
• les employés du Programme des carrières du Grand Nord	51
	206

* voir Note technique, Source des données, p. 54

Effectif
Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont tirées du Système d'information des titulaires pour toutes les catégories professionnelles à l'exception de la catégorie de la gestion pour laquelle le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

Le Système d'information des titulaires du ministère des Approvisionnements et Services est une banque de renseignements sur les employés de l'Administration fédérale et est utilisé aux fins du Fichier de reportage; ces renseignements sont utiles pour la planification des ressources humaines, l'étude de la mobilité des employés, l'établissement de statistiques sur l'effectif et sur d'autres aspects de la gestion du personnel, ainsi que pour la recherche.

Le Système d'information des ressources de gestion a été conçu et élaboré en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et certains ministères et joue un rôle important dans la gestion de la catégorie de la gestion et de certains groupes qui relèvent de l'administration centrale. Il renferme des données sur les cadres de la Fonction publique, sur les administrateurs subalternes du personnel et des finances, sur les personnes de l'extérieur de la Fonction publique qui postulent un emploi de la catégorie de la gestion ainsi que sur les participants et les candidats des programmes internationaux et du programme Échanges Canada. Les données proviennent de plusieurs sources, dont le Système d'information sur le personnel de cadre du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Nominations
Les données sur les nominations sont tirées du Système de gestion de l'information sur les nominations de la Commission qui contient les données fournies par les ministères dans les Rapports d'opérations de dotation. Les nominations intérimaires, qui se chiffrent à environ 9 000 en 1984 et 11 000 en 1985, ne sont pas comptabilisées dans le nombre total des nominations qui ont été faites *au sein de* la Fonction publique.

Cessations d'emploi
Les données sur les renvois pour incompétence ou incapacité et sur les révocations de nominations sont tirées des dossiers de la Commission. Les données sur les mises en disponibilité pour la catégorie de la gestion proviennent des dossiers de la Commission; pour les autres catégories, elles proviennent du Registre statistique central sur les priorités de la Commission qui contient les données sur les bénéficiaires de priorités statutaires et administratives. Quant aux données statistiques sur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

Groupe linguistique
Les statistiques concernant la première langue officielle des employés sont dans la plupart des cas tirées du Système d'information sur les langues officielles décrit ci-après. En l'absence de données dans ce système, on fait appel à d'autres sources afin de réduire le nombre d'inconnues. La catégorie de la gestion fait exception à cette règle puisque les données pour cette catégorie sont tirées exclusivement du Système d'information des ressources de gestion. En 1985, le nombre d'inconnues quant à la langue officielle a été ramené à 1 012 pour l'effectif, à 199 pour les nominations et à 462 pour les cessations d'emploi.

Le Système d'information sur les langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

Rapports entre les données

Le nombre de nominations *à* la Fonction publique en 1985, ajouté au nombre d'employés en 1984, moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu lieu en 1985, ne correspond pas à l'effectif de 1985. Cette situation s'explique par le fait que, depuis 1973, les nominations initiales *à* la Fonction publique pour une période déterminée de moins de six mois n'ont pas été enregistrées, en tant que nominations, pour des raisons d'ordre pratique. Si ces employés, par la suite, obtiennent une nouvelle nomination et franchissent ainsi le cap des six mois de service, leur nomination est enregistrée à titre de nomination *au sein de* la Fonction publique (nomination d'une personne faisant déjà partie de la Fonction publique).

Nature des renseignements

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Ces statistiques portent sur l'effectif, les nominations, les cessations d'emploi, les appels et la formation linguistique et professionnelle. Les données sont réparties selon la modalité d'emploi, le lieu de travail, le ministère, la catégorie et le groupe professionnels, les exigences linguistiques des postes, l'âge, le sexe, et le groupe linguistique.

Univers de la Commission de la Fonction publique

Diverses lois fédérales et les règlements qui en découlent délimitent différents ensembles d'employés de l'Administration fédérale. La *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur la pension de la Fonction publique* et les autres lois sur les pensions, la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, la *Loi sur l'administration financière* et la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* définissent des effectifs ou univers d'employés qui, bien que différents, se chevauchent.

L'univers de la Commission, soit l'effectif régi par la dernière de ces lois, est désigné dans le présent rapport par l'expression Fonction publique (avec la majuscule) pour le distinguer d'autres effectifs de la fonction publique (avec la minuscule) ou de l'Administration fédérale. L'effectif dont il est question dans le présent rapport est conforme aux dispositions du volume 1, chapitre 16 du *Manuel de gestion du personnel* du Conseil du Trésor.

Au sens où elle est entendue ici, la Fonction publique exclut les employés suivants:

- employés nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* pour une période déterminée de moins de six mois;
- personnes nommées par le gouverneur en conseil, comme les sous-chefs;
- personnel des ministres;
- membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées canadiennes;
- employés des sociétés d'État, tels Air Canada et la Société canadienne des Postes, et de certains organismes fédéraux, comme le Conseil national de recherches du Canada.

Elle comprend toutefois le personnel civil du ministère de la Défense nationale et les employés de la Fonction publique qui travaillent pour la Gendarmerie royale du Canada.

Les différences entre les effectifs sur lesquels Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission publient des rapports, sont présentées au relevé 1. De plus, il convient de signaler que certaines différences entre les données respectives de ces organismes peuvent être attribuables au fait que les données n'ont pas été recueillies au même moment, n'ont pas été extraites à partir des mêmes systèmes de données ou que la population visée n'était pas la même. Par exemple, les données de la Commission — contrairement à celles du Conseil du Trésor et de Statistique Canada — tiennent compte, pour la catégorie de la gestion, des employés en congé sans traitement. Il faut donc faire preuve de prudence lorsque l'on établit des comparaisons entre les statistiques du présent rapport et celles qui proviennent d'autres sources.

Effectif et années-personnes

Dans le rapport de la Commission, les données sur l'effectif de la Fonction publique font état du nombre d'employés en fin d'année. Ces données ne correspondent pas au nombre d'années-personnes dont le Conseil du Trésor fait état dans le *Budget des dépenses*. En effet, une année-personne désigne une personne employée pour la durée d'une année complète ou l'équivalent (par exemple, deux personnes pendant six mois). Les années-personnes représentent les ressources humaines allouées aux ministères chaque année. Quant aux données publiées par la Commission, elles indiquent le nombre d'employés de la Fonction publique à une date précise, soit la dernière journée de l'année civile en question.

Fluctuations de l'effectif

L'effectif régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de ministères ou d'organismes ou de certains groupes d'employés.

En 1985, la décision gouvernementale de modifier le rôle et l'appellation de l'Agence d'examen de l'investissement étranger — devenue Investissement Canada — a été sanctionnée par une loi du Parlement. Le présent rapport en tient compte.

Sources des données

La Commission a mis en place en 1984 un fichier statistique regroupant les données sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi. Ce fichier est basé sur divers systèmes d'information décrits plus loin, soit le Système d'information des titulaires, le Système d'information des ressources de gestion, le Système de gestion de l'information sur les nominations et le Système d'information sur les langues officielles. Le fichier statistique applique au traitement des données une logique dite de «meilleure source», ce qui permet de fournir l'information la plus sûre et la plus exacte possible. En sont tirées les données de 1984 et de 1985 sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi, la modalité d'emploi, le lieu de travail et le traitement annuel.

Toutefois, le total des données sur l'effectif pour 1985 — et lui seul — provient du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada établi à partir des listes de paye du ministère des Approvisionnements et Services au 31 décembre 1985. La Commission publie ce total afin de se conformer à l'entente qui existe entre les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif total.

M Affectation des années-personnes et des fonds

Affectation des années-personnes et des fonds de la Commission de la Fonction publique par grand secteur d'activité, 1985-1986

2 676 années-personnes	Secteur d'activité	138 968 000 $
813	Langues officielles	40 347 000
944	Dotation	47 307 000
51	Vérification	2 552 000
98	Appels et enquêtes	4 606 000
570	Administration	27 607 000
200	Formation professionnelle et formation en gestion	16 549 000

Nota: Les fonds de 16 549 000 $ alloués à la formation professionnelle et à la formation en gestion comprennent un subside de 2 885 000 $ et un montant de 13 664 000 $ provenant du fonds renouvelable.

N Provenance des années-personnes et des fonds, 1985-1986

2 676 années-personnes	Provenance	138 968 000 $
2 476	Secrétariat d'État: Crédit 35	113 158 000
	Statutaire: contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	12 146 000
200	Fonds renouvelable	13 664 000

Nota: Le montant global alloué au Secrétariat d'État en vertu du crédit 35 inclut un subside au fonds renouvelable de 2 885 000 $ et une affectation spéciale de 67 000 $ consentie par le Conseil du Trésor au titre du programme Emploi d'été des étudiants et placement des jeunes.

O Années-personnes et fonds reliés aux langues officielles

Affectation des années-personnes et des fonds de la Commission de la Fonction publique reliés aux langues officielles, 1985-1986

813 années-personnes		40 347 000 $
748	Formation linguistique	37 337 000
65	Programme des langues officielles — tests et normes	3 010 000

Commission. Un plan a été mis au point pour garantir une revue des programmes et politiques de la Commission au moins tous les cinq ans; ses résultats donneront à la Commission la possibilité de modifier les programmes ou politiques inefficaces, voire de les abandonner.

Par ailleurs, dans la poursuite de ses efforts depuis 1984 pour une meilleure coordination des opérations régionales et de la prestation d'un service de qualité supérieure, la Commission a modifié la structure de son organisation régionale et a nommé des directeurs régionaux de la Commission de la Fonction publique. Ces personnes règlent les questions générales qui nécessitent une réponse officielle de la Commission et prennent des mesures à l'égard de tout sujet qui peut mettre en cause la réputation de la Commission. Enfin, elles s'assurent que tous les problèmes et difficultés signalés par un client sont bien transmis à la direction générale concernée.

Années-personnes

Années-personnes de la Commission de la Fonction publique selon l'exercice et les crédits, 1981 à 1986.

Exercice	Crédits	Fonds renouvelable	Total	Total des crédits utilisés	Écart	
					N.	%
1981-1982	2 303	267	2 570	2 437	**133**	**5,2**
1982-1983	2 371	213	2 584	2 525	**59**	**2,3**
1983-1984	2 402	205	2 607	2 497	**110**	**4,2**
1984-1985	2 453	200	2 653	2 531	**122**	**4,6**
1985-1986	2 476	200	2 676	2 624	**52**	**1,9**

Dépenses

Montant dépensé par la Commission de la Fonction publique selon l'exercice et les crédits, 1981 à 1986.

Exercice	Crédits ('000)	Utilisation ('000)	Excédent	
			('000)	%
1981-1982	94 263 $	91 970 $	**2 293 $**	**2,4**
1982-1983	106 665	102 177	**4 488**	**4,2**
1983-1984	115 282	107 264	**8 018**	**7,0**
1984-1985	119 768	113 920	**5 848**	**4,9**
1985-1986	125 304	121 025	**4 279**	**3,4**

La restriction des dépenses constitue l'une des priorités de la Commission de la Fonction publique dans le domaine de la gestion interne. À cet égard, le système de gestion intégrée qu'utilise la Commission cadre avec ses objectifs.

Comme par le passé, la Commission a su gérer en 1985 ses ressources avec la plus grande efficacité possible et maintenir ses années-personnes et ses dépenses au-dessous des niveaux autorisés.

Ressources

Le budget de la Commission pour l'exercice 1985-1986 s'établit à 125,3 millions de dollars pour 2 676 années-personnes (y compris les 259 années-personnes et 9,9 millions de dollars consacrés à l'action positive et au Programme des carrières du Grand-Nord). La Commission ne prévoit dépenser au cours de cette période que 121 millions de dollars, soit une économie de 4,3 millions ou 3,4 %.

Les pouvoirs exclusifs que confère la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* à la Commission pour appliquer le principe du mérite dans toutes les activités de dotation de la Fonction publique nécessitent 51,7 millions de dollars ou 41 % du budget total autorisé pour 1985-1986. Les autres dépenses se rapportent à des fonctions ou activités confiées à la Commission par le gouverneur en conseil ou le Conseil du Trésor et à l'exécution de programmes établis par l'employeur dans des domaines où l'employeur et la Commission ont tous deux des responsabilités. Les prévisions concernant les responsabilités confiées à la Commission (y compris les fonds alloués à la formation professionnelle et à la formation en gestion) s'élèvent à 68,2 millions de dollars, soit 55 % du total pour 1985-1986. Celles qui concernent les responsabilités où la Commission et le Conseil ont tous deux des responsabilités, se chiffrent à 5 millions de dollars, soit 4 %.

Le niveau autorisé en dollars courants est passé de 94,3 millions de dollars en 1981-1982 à 125,3 millions de dollars en 1985-1986, ce qui représente une augmentation de 31 millions de dollars, soit 32,9 %. Toutefois, si les dépenses courantes étaient exprimées en dollars constants de 1981, ce chiffre serait ramené à 81,2 millions de dollars, ce qui se traduirait pour cette période par une diminution de 13,1 millions de dollars, soit 13,9 % (le calcul des facteurs de déflation se fait à partir de données publiées par Statistique Canada). Les relevés K et L offrent une comparaison entre les niveaux autorisés et l'utilisation réelle des ressources et des dépenses depuis 1981-1982.

Méthodes de gestion

Au cours de l'année, la Commission a renforcé ses méthodes de gestion interne et, pour ce faire, elle a continué d'appliquer le système de gestion intégré qui influe sur la bonne marche du Système de gestion des secteurs de dépenses et du Programme de perfectionnement des pratiques et contrôles de gestion.

Le Bureau du Contrôleur général a loué la Commission pour les travaux qu'elle a terminés ainsi que pour les systèmes de gestion mis en place grâce au Plan d'action du perfectionnement des pratiques et contrôles de gestion. Ainsi, la planification et le contrôle de toutes les directions sont effectués dans le cadre du plan opérationnel approuvé. Par ailleurs, les plans relatifs aux langues officielles, aux ressources humaines, à la formation et aux communications ont été intégrés au système de gestion ministérielle permanent.

Changements organisationnels

La Direction de la revue, une nouvelle direction, a été créée pour conseiller la présidente et les commissaires sur la gestion et l'efficacité des programmes et politiques. Ce nouveau service permettra d'améliorer la gestion et d'évaluer l'impact des programmes de la



L'étude a formulé des recommandations visant à «rendre simplement plus efficace un programme déjà de très grande qualité». La Commission a répondu à ces recommandations en réduisant la durée du Programme d'orientation en gestion pour les cadres de gestion de quatre à trois semaines et en modifiant les frais de cours en conséquence. En outre, la Commission a confirmé l'application de l'approche systémique en formation (ASF), une méthode qui permet d'agencer les activités de recherche, d'élaboration, d'exécution, d'évaluation et de prise de décisions aux fins de la formation en gestion et d'analyser les professions afin de rattacher directement aux objectifs de la formation les exigences relatives au rendement au travail.

Cours et séminaires spécialisés

- La Commission a répondu aux besoins particuliers exprimés par les gestionnaires et organisé à leur intention des séances d'information en temps opportun sur des sujets comme les conflits d'intérêts, le réaménagement et la réduction des effectifs, le leadership et le changement. Ces cours spécialisés risquent fort d'être de nouveau recherchés l'an prochain.
- La Commission offre une vaste gamme de cours en bureautique et en informatique pour faire face à l'évolution des besoins dans ces domaines. C'est ainsi que cette année des cours destinés au personnel de soutien travaillant dans le domaine de la bureautique et du traitement de texte, ont été ajoutés au programme de formation de la Commission.
- Une analyse des professions rattachées au traitement électronique des données a été effectuée en 1985. Aussi, une analyse des tâches effectuées par le groupe de la gestion financière (FI) en est déjà à un stade avancé. Les résultats obtenus à la suite d'une étude détaillée des fonctions remplies par certaines personnes dans des postes particuliers détermineront les éléments à inclure dans les programmes de formation liée à l'emploi que donne la Commission.

Financement

Le programme de formation de la Commission fonctionne selon un système de recouvrement total des frais. Encore cette année, pour l'exercice 1984-1985, il y a eu un excédent (1 362 611 $).

Cours offerts aux fonctionnaires

	1984			1985		
	Cours		Participants	Cours		Participants
Domaine de cours	N.	%		N.	%	
Orientation en gestion[a]	58	8,5	1 292	67	9,0	1 370
Théorie et pratiques de gestion	150	22,1	2 647	184	24,8	3 132
Informatique	124	18,2	2 494	133	17,9	2 481
Gestion des finances	107	15,7	2 195	103	13,9	2 100
Gestion du matériel	24	3,5	462	22	3,0	454
Séminaires	46	6,8	975	56	7,5	1 503
Gestion du personnel	133	19,6	2 159	133	17,9	2 111
Approche systémique en formation	9	1,3	103	8	1,1	116
Perfectionnement individuel	27	4,0	503	33	4,4	665
Vérification	2	0,3	21	3	0,4	56
Total	**680**	**100,0**	**12 851**	**742**	**100,0**	**13 988**

[a] Comprend les cours de gestion offerts dans le cadre du programme Cours et affectations de perfectionnement.

La Commission de la Fonction publique collabore avec les ministères à la formation et au perfectionnement dont les employés ont besoin pour que leur rendement soit plus efficient et efficace.

Comme le prévoient son mandat légal et les responsabilités que lui a déléguées le Conseil du Trésor, la Commission a cette année élaboré et donné des cours et des programmes de formation, a recherché, en collaboration avec les ministères, des méthodes et des techniques de formation et a coordonné la formation et les services d'information connexes dans toute la Fonction publique.

Cours et services

Au total, 13 988 fonctionnaires (7 656 hommes et 6 322 femmes) ont suivi 742 cours cette année. La Commission a offert des cours de perfectionnement individuel ainsi que des cours de formation, notamment dans les domaines suivants: compétence en gestion, informatique, personnel, finances et gestion du matériel. Le relevé J présente une ventilation par sujet du nombre de cours donnés. (Les relevés 48 à 50 de la partie des statistiques donnent plus de détails à cet égard.) D'autres cours de formation on été offerts pour appuyer des programmes spéciaux comme celui de l'action positive. La Commission est seule habilitée à donner les cours offerts dans le cadre du Programme d'orientation en gestion aux membres de la catégorie de la gestion et aux fonctionnaires de niveau équivalent. En outre, la Commission et certains ministères offrent des cours aux superviseurs et aux gestionnaires intermédiaires. En 1985, elle a donné 67 cours d'orientation en gestion à 1 370 fonctionnaires (967 hommes et 403 femmes). La ventilation suivante indique le nombre de participants aux cours d'orientation en gestion de la Commission:

- superviseurs, 289
- gestionnaires intermédiaires, 455
- gestionnaires supérieurs, 366
- cadres de direction (sous le niveau de sous-ministre adjoint), 224
- cadres de direction (du niveau de sous-ministre adjoint), 36.

Par ailleurs, la Commission a fourni 1 368 jours de service de consultation en formation aux ministères clients; c'est ainsi que 88 cours, auxquels ont assistés 1 637 employés, ont été adaptés aux besoins précis de ces ministères.

Tous les cours de la Commission sont offerts dans les deux langues officielles dans les principaux centres, partout où, au Canada, la demande le justifie. Toutefois, le Programme d'orientation en gestion n'est donné qu'à Gatineau (Québec).

Évaluation du Programme d'orientation en gestion

Le Programme d'orientation en gestion (POG) comporte trois cours destinés respectivement aux sous-ministres adjoints, aux cadres de direction et aux cadres de gestion. Cette année, à la demande du Conseil de la formation du personnel, le Secrétariat du Conseil du Trésor a examiné pratiquement tous les aspects de ces trois cours, y compris la politique générale, l'administration, le contenu des cours, les méthodes employées et les résultats obtenus.

L'évaluation du programme repose sur de nombreuses heures d'observation en classe des cours de formation donnés au Centre de perfectionnement des cadres à Gatineau (Québec), sur des entrevues réalisées dans le cadre d'un sondage auprès de 1 000 participants au programme et de leurs supérieurs, de même que sur des rapports portant sur des programmes semblables au Canada et à l'étranger.

Les conclusions confirment que «le POG, tel qu'il fonctionne actuellement, est un programme efficace, c'est-à-dire qu'il a un effet positif sur le style de gestion des participants et qu'il permet d'améliorer les opérations des ministères, comme le prévoit son but».



Deux grands facteurs ont influé sur les services de formation linguistique de la Commission en 1985. D'une part, la demande de cours intensifs et continus a baissé tandis qu'augmentait, de façon parfois spectaculaire, celle des autres cours, en particulier ceux pris en dehors des heures normales de travail. D'autre part, la Commission a dû adapter les programmes de ses cours pour répondre aux besoins changeants de ses clients, voire modifier les lieux où de tels services sont offerts. En outre, la Commission a collaboré en 1985 à la révision par le Secrétariat du Conseil du Trésor des politiques gouvernementales en matière de formation linguistique.

L'évolution de la demande de cours de langues n'est pas un phénomène nouveau. En effet, la demande de cours continus est en baisse depuis 1983, et cette situation est due à la baisse de la dotation non impérative et au fait que de plus en plus de candidats reçus possèdent déjà le niveau de bilinguisme requis par leurs postes. Vous trouverez plus de détails à ce sujet au chapitre La dotation en personnel — Dotation des postes bilingues.

La Commission se fait fort d'expliquer ce rehaussement des connaissances linguistiques chez les candidats par les efforts qu'elle consacre depuis vingt ans à la formation linguistique des fonctionnaires. Par ailleurs, à cause des restrictions budgétaires, plusieurs ministères et organismes ne disposent pas des ressources nécessaires pour autoriser leurs employés à être étudiants à temps plein pendant plusieurs mois.

En 1985, les inscriptions[1] étaient au nombre de 2 208 aux cours continus, en baisse de 17,9 % par rapport à 1984, et de 14 846 aux autres cours, en hausse de 48,8 % sur l'année précédente. Le Programme supérieur de formation linguistique, qui allie l'apprentissage sous la direction d'un tuteur et les affectations de travail dans un milieu où est principalement utilisée la langue cible, a accueilli 67 étudiants, comparativement à 42 en 1984. Au total, la clientèle de 1985 était constituée de 17 054 étudiants (tous les cours), alors que la Commission avait donné une formation linguistique à une clientèle de 12 667 étudiants l'année précédente.

La Commission a dû faire preuve de souplesse pour que ses services de formation linguistique soient plus adaptés aux besoins des clients. C'est ainsi que son calendrier de cours comportait de nouvelles modalités, soit les cours cycliques, les cours de fins de semaine, les cours du soir accélérés. Par ailleurs, certains programmes spéciaux ont été offerts, tels le programme destiné à la catégorie de la gestion, le programme d'auto-apprentissage et le programme de téléformation (travail individuel combiné avec diverses formes d'encadrement). Afin de tenir compte des nouveaux besoins, la Commission a apporté des améliorations aux contenus des cours de langues; elle a préparé notamment une version comprimée de la première partie du programme de français — qui se donne maintenant en 32 leçons plutôt qu'en 45 — et mis en oeuvre un nouveau programme d'anglais pour tous les étudiants.

Afin de faciliter l'accès à la formation linguistique, le nombre de lieux où elle a été donnée a augmenté en 1985. Des cours de langue ont en effet été organisés en 1985 dans plus de 70 villes. Signalons que la Commission s'est donné deux nouvelles régions administratives, celles d'Edmonton et de Vancouver, villes desservies auparavant depuis Winnipeg.

La Commission a un rôle prépondérant à jouer dans l'entreprise fédérale du bilinguisme: elle est en effet très bien placée pour aider les ministères et les étudiants à préciser leurs besoins et pour apporter des réponses mieux adaptées à ces besoins. La force de la Commission dans le domaine de la formation linguistique n'est plus à démontrer; elle sera d'autant plus grande si se maintient la souplesse dont la formation a fait preuve en 1985.

Activités régionales

La baisse de la demande de cours de langues continus est perçue également dans les régions. L'intérêt manifesté par les ministères et organismes pour des modalités de cours plus souples que les cours continus a été très marqué dans les régions hors de la région de la Capitale nationale. Ainsi, dans la seule région du Pacifique (qui regroupe tout de même une quinzaine de villes), les inscriptions aux cours du soir ont plus que doublé par rapport à 1984 (530 étudiants au 31 décembre 1985).

Cet engouement pour des modalités de cours de langues qui perturbent moins le travail des fonctionnaires s'explique en partie par le fait que les bassins de personnel dans les régions sont moins importants que ceux de la région de la Capitale nationale.

---

[1] Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, en 1985 comme par le passé, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langues. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

Renvoi en cours de stage: Une enquête a révélé qu'un ministère n'a pu prouver que la décision de renvoyer une plaignante à la fin d'un stage d'un an reposait sur des motifs raisonnables et avait été prise en toute impartialité et en toute équité. Par conséquent, tous les documents relatifs à cette affaire ont été retirés du dossier personnel de la plaignante. Cette dernière a touché une somme qui équivaut à la rémunération qu'elle aurait touchée pour la période allant de la date de son renvoi jusqu'à celle à laquelle sa nomination pour une période déterminée devait prendre fin.

Administration des priorités: Une enquête a révélé qu'un ministère avait mal agi en nommant des personnes qui bénéficiaient d'une priorité administrative (par opposition à une priorité légale) plutôt que des candidats dont les noms figuraient sur une liste d'admissibilité. Le ministère a trouvé des postes équivalents à ceux auxquels les plaignants pouvaient être nommés, ce qui lui a évité de révoquer les nominations déjà faites.

Administration des listes d'admissibilité: Une enquête a confirmé l'allégation selon laquelle il y a eu infraction à la *Loi* en ce qu'elle traite de l'administration des listes d'admissibilité. Le plaignant, dont le nom figurait sur la liste d'admissibilité d'un premier concours, a été à tort éliminé à la présélection d'un deuxième concours pour lequel la première liste établie était valide. Le ministère a réglé le cas en offrant notamment une nomination à cet employé de même qu'à tous les autres candidats dont les noms étaient restés sur la première liste d'admissibilité.

Concours ouvert: Le plaignant estimait qu'il aurait dû obtenir plus de points pour ses réponses aux questions du concours et que les candidats qui avaient réussi étaient moins compétents que lui. Après avoir revu les réponses du plaignant et celles des quatre candidats reçus, les enquêteurs ont fait savoir au plaignant que sa plainte n'était pas fondée, la méthode de correction ayant été jugée équitable.

H Règlement des enquêtes

Cas	N.
Reports de 1984	440
Cas ouverts	427
Cas classés	
• Allégations fondées	81
• Allégations non fondées telles qu'énoncées mais nécessitant des mesures rectificatives	57
• Allégations non fondées	253
• Plaintes retirées	98
• Cas réglés durant l'enquête	41
Total — cas classés en 1985	**530**
Reports à 1986	337

I Enquêtes officielles selon le genre de plainte

	Enquêtes officielles	
Genre de plainte	N.	%
Harcèlement et injustice	124	29
Sélection (sans appel)	132	31
Renvoi en cours de stage	29	7
Liste d'admissibilité	25	6
Fin de la période d'emploi déterminée	13	3
Mise en disponibilité	15	3
Mutation	13	3
Evaluation	13	3
Divers[a]	63	15
Total	**427**	**100**

[a] Comprend: statut de bénéficiaire de priorité, employé déclaré excédentaire, démission, partialité politique, etc.

Question 2: La Commission peut-elle fixer une période limite pour la réception des demandes d'inscription et ce genre de règlement peut-il être contesté parce que jugé excessif?

Décision 1: Oui. Le candidat exclu d'un concours pour cette raison conserve dans ce cas son droit d'appel.

Décision 2: Oui. La Commission a le pouvoir de fixer une période limite pour la réception des demandes d'inscription. Ce genre de règlement ne peut pas être contesté sous prétexte qu'il est excessif.

Cole (85-21-EXT-1J) — **Pouvoirs d'un comité d'appel**

Question: En vertu de la *Charte Canadienne des droits et libertés*, de la *Loi Canadienne sur les droits de la personne* et de la jurisprudence, l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* permet-il à un comité d'appel constitué conformément à cet article d'annuler un décret d'exclusion émis en vertu de ladite *Loi* refusant à des fonctionnaires le droit d'en appeler de certaines nominations?

Décision: Non. Le comité d'appel ne jouit pas de tels pouvoirs. (Une demande de révision de cette décision a été déposée devant la Cour d'appel fédérale mais a été retirée par la suite.)

Quan (85-31-EIC-1D(i)) — **Rétrogradation**

Question: Une fois nommé à un poste, un employé peut-il être rétrogradé pour incompétence lorsqu'il exécute des fonctions qui ne sont pas exigées pour le poste en question?

Décision: Non. Un ministère ne peut pas rétrograder un employé parce qu'il estime que ce dernier est incapable de remplir des fonctions qui ne sont pas exigées pour le poste en question.

Lemieux (n° du greffe de la Cour fédérale: A-481-84) — **Renvoi pour incompétence**

Question 1: La recommandation d'un sous-chef à propos du renvoi d'un employé pour incompétence est-elle correcte au moment où elle est faite ou bien lorsque l'employé en est avisé?

Question 2: La recommandation d'un sous-chef est-elle correcte si elle n'envisage pas que l'employé en question peut devenir compétent?

Décision 1: La recommandation doit être correcte au moment où elle est faite.

Décision 2: Oui. Un comité d'appel qui décide si la recommandation d'un sous-chef est correcte doit prendre en considération la compétence de l'employé en question à l'époque où la recommandation est faite, et non pas tenir compte de l'éventuelle compétence future de l'employé.

La Cour suprême de Canada a rejeté une requête de permission d'en appeler du jugement de la Cour d'appel fédérale.

Stout (numéro du greffe de la Cour fédérale A-924-84) — **Conséquences de l'accueil d'un appel**

Question: Si un comité d'appel autorise un appel, cette décision annule-t-elle entièrement le concours en question, et un nouveau concours doit-il être organisé?

Décision: Non. D'après la Cour d'appel fédérale, une décision accueillant un appel oblige la Commission à révoquer tout d'abord la nomination ou à ne pas en faire, puis à prendre les mesures nécessaires pour corriger l'irrégularité.

La Cour Suprême du Canada a rejeté une requête de permission d'en appeler du jugement de la Cour d'appel fédérale.

Enquêtes

En vertu d'un accord en vigueur depuis le 4 avril 1985, la responsabilité qui incombait jusqu'à cette date à la Commission de la Fonction publique d'instruire les plaintes d'employés pour des actes discriminatoires prévus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, revient dorénavant à la Commission canadienne des droits de la personne.

Cet accord a permis de mieux comprendre les rôles et les responsabilités de chacune des commissions en matière de gestion des plaintes liées à l'emploi dans la Fonction publique et d'éviter ainsi un gaspillage de ressources.

En 1985, la Commission a continué de favoriser le règlement informel des cas et a encouragé les employés à discuter de leurs plaintes avec les représentants de leur syndicat et de leur ministère, si possible, avant de déposer une plainte.

Cette année, la Commission a reçu 1 486 plaintes, soit 344 de plus qu'en 1984. De celles-ci, 1 069 ont été réglées sans enquête et 427 ont abouti à l'ouverture d'une enquête officielle. Si l'on ajoute à ces dernières les 440 cas reportés de l'année 1984, on a un total de 867 cas traités en 1985. De ce nombre, 530 ont été classés en 1985 et 337 reportés à 1986.

Les résumés de cas suivants illustrent des types de plaintes déposées et la façon dont elles ont été réglées:

Harcèlement au travail: Une enquête a confirmé les allégations selon lesquelles un gestionnaire sapait l'autorité de la plaignante en révoquant ses directives et en laissant savoir aux autres employés ce qu'il pensait du rendement au travail et de la vie sociale de la plaignante. Celle-ci a décidé d'accepter une offre de réaffectation pour un an dans un service où elle pourra recevoir une formation sur place en surveillance et où ses capacités à cet égard seront évaluées. Le gestionnaire en question a modifié son attitude de façon à garantir un milieu de travail productif aux employés.

Deux moyens de recours sont prévus par l'intermédiaire de la Commission de la Fonction publique: l'appel contre une nomination au sein de la Fonction publique, une rétrogradation ou un renvoi, et l'enquête dans les cas de plainte au sujet de certaines nominations à la Fonction publique, ou dans les situations de harcèlement ou d'injustice en milieu de travail. L'appel est prévu par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* alors que l'enquête relève plutôt des fonctions d'ombudsman qui sont dévolues à la Commission.

Le processus d'appel permet aux employés qui estiment qu'une nomination, une rétrogradation ou un renvoi n'est pas conforme à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* d'interjeter appel auprès de la Commission qui a le pouvoir de constituer des comités indépendants afin d'entendre ces appels. Dans le cas des enquêtes, la Commission les autorise à régler les plaintes par la médiation et la conciliation.

Appels

Avant qu'un comité d'appel ne tienne une audience officielle, la Commission encourage les parties concernées à communiquer les renseignements pertinents, pour donner à l'appelant et à l'agent négociateur toute l'information pertinente sur la nomination qui fait l'objet de l'appel. Il est arrivé souvent que la divulgation de renseignements rende inutile une audience officielle. Dans les autres cas, lorsque les deux parties se sont bien préparées, le comité a pu entendre et disposer de l'appel plus rapidement que si les renseignements n'avaient pas été divulgués.

Devant le nombre sans cesse croissant de demandes d'auditions dans les deux langues officielles, la Commission a prévu des services d'interprétation simultanée dans les bureaux d'Ottawa et de Montréal.

Le nombre d'appels est passé de 2 463 en 1984 à 2 764 en 1985 et celui des méthodes de sélection ouvrant droit à un appel a chuté de 15 012 en 1984 à 13 100 en 1985. Le nombre de méthodes de sélection ouvrant droit à un appel qui ont effectivement fait l'objet d'un appel en 1985 était de 1 488, soit 11,4 %. Le nombre de méthodes de sélection ouvrant droit à un appel a diminué de 12,7 %; par contre, le nombre des appels a augmenté de 12,2 %. La différence entre le nombre d'appels (2 764) et le nombre de méthodes de sélection qui ont fait l'objet d'un appel (1 488) vient du fait que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

Cette tendance indique qu'en raison de la baisse du nombre de possibilités de promotions, les employés sont plus que jamais prêts à contester les sélections faites ou proposées. Les allégations les plus courantes portent sur les épreuves de sélection, les entrevues, le favoritisme des jurys de sélection et les exigences fondamentales d'un poste.

Des 2 764 appels interjetés en 1985, 2 676 touchaient le processus de sélection visé à l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, et 88, des recommandations de rétrogradation ou de renvoi visées à l'article 31 de la *Loi*.

Le nombre de décisions rendues cette année par des comités d'appel est passé de 1 154 en 1984 à 1 160 en 1985, soit une augmentation de 0,5 %. Des 1 160 décisions, 921 ou 79,3 % ont été rendues dans les 10 jours ouvrables suivant l'audition de l'appel. Notons que les décisions des comités d'appel peuvent s'appliquer à plus d'un appel ou à plus d'une nomination.

Les données détaillées sur les méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels se trouvent dans les relevés 45 à 47 de la partie des *statistiques*.

Voici des exemples de décisions rendues par des comités ou des tribunaux d'appel en 1985:

Hachey (84-21-DVA-13) — **Pouvoirs d'un comité d'appel**

Question I: Un candidat dont la demande d'inscription à un concours a été déposée passé le délai pour des raisons indépendantes de sa volonté et qui a de ce fait été exclu, conserve-t-il son droit d'appel?

La vérification de la dotation en personnel

La Commission vérifie les opérations de dotation des ministères et des organismes auxquels elle a délégué des pouvoirs de nomination. Au cours de 1985, elle a effectué des vérifications de la dotation en personnel dans douze ministères et une postvérification ministérielle.

Les vérifications

Les principales observations des rapports des vérifications effectuées en 1985 signalent le besoin d'améliorer les méthodes de vérification interne dans le domaine de la dotation. Une meilleure vérification interne des fonctions de dotation en personnel dans les ministères permettrait de réduire les erreurs administratives ou les écarts mineurs signalés relativement à l'application des politiques des organismes centraux.

À la suite d'une vérification, les ministères doivent présenter un plan de mesures de redressement. Les recommandations importantes relatives au système de dotation doivent se retrouver sous forme d'objectifs ministériels dans un instrument de délégation révisé. Un instrument de délégation est ce document par lequel la Commission accorde à un ministère le pouvoir de faire des nominations.

Changements apportés à la vérification de la dotation

La Commission a prévu d'entreprendre un examen approfondi de ses pratiques en matière de vérification dans le cadre de la réforme administrative du système de dotation. La Commission est en effet convaincue qu'elle peut réduire ses activités de vérification dans les ministères grâce à une vérification et à une surveillance internes plus efficaces des activités de dotation dans les ministères mêmes. Elle pourrait ainsi orienter certaines de ses activités vers des questions ou des thèmes plus précis qui touchent à l'amélioration de la qualité de la documentation et des pratiques de dotation. À l'avenir, les recommandations porteront davantage sur des changements à apporter à certaines pratiques actuelles de dotation qui ne sont ni essentielles au respect du principe du mérite ni efficaces. Les pratiques de vérification seront modifiées de façon à refléter cette nouvelle orientation.



G Délégation des pouvoirs de dotation

Ministère	Nouvelle structure de délégation	Délégation de pouvoirs supplémentaires	Délégation initiale de pouvoirs de dotation
Cabinet du gouverneur général	1985-03-04		
Revenu national (Douanes et Accise)	1985-05-03		
Ministère d'État chargé des Sciences et de la Technologie	1985-06-25		
Santé nationale et Bien-être social	• Recruter des infirmiers et des infirmières des soins hospitaliers et communautaires et des techniciens dentaires au Canada, 1985-07-01 • Recruter des médecins (généralistes et spécialistes), des techniciens d'hôpitaux et des rayons-X des Territoires du Nord-Ouest pour des nominations dans cette région, 1985-10-18		
Affaires des anciens combattants		• Recruter des physiothérapeutes et des garçons et filles de salles d'hôpital à l'Hôpital Ste-Anne de Bellevue (Québec), 1985-07-01	
Défense nationale		• Faire des nominations de la Fonction publique à des postes de chercheurs scientifiques en recherche scientifique de la défense aux deux niveaux les plus élevés, 1985-09-16	
Commission nationale des libérations conditionnelles		• Dégagement de l'obligation d'obtenir l'approbation de la Commission avant d'autoriser certaines nominations sans concours suite à une reclassification, 1985-09-23	
Investissement Canada			1985-06-30
Commission d'appel de l'immigration			1985-07-08
Administrateur de l'Office du transport du grain			1985-09-25
Office de stabilisation des prix agricoles			1985-10-03

Numéro du décret du Conseil privé	Durée du décret	Nom	Titre
2592	1985-08-15/ 1986-08-15	Gordon Ritchie	Coordonnateur fédéral du développement économique (Ontario)
2599	1985-08-15/ 1986-08-15	Jacques Gérin	Sous-ministre associé (Nord Canadien) du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
2821[a]	1985-09-03	Paul Bonavia	Agent de la correspondance et de projets à la Direction générale des programmes des services sociaux, Santé nationale et Bien-être social
2821[a]	1985-09-03	Gilles Marchand	Spécialiste adjoint des tests à la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu, Santé nationale et Bien-être social
3288	1985-11-04/ 1986-11-03	Esmond U. Butler	Conseiller spécial auprès du Gouverneur général
3291	1985-10-28/ 1986-05-30	Georges Tsaï	Directeur exécutif de l'Office canadien pour un renouveau industriel
3411[a]	1985-11-21	Beverly Davis	Superviseur des installations au Ministère du Revenu (Douanes et Accise)
3462	1985-09-30/ 1986-09-29	Frederick Gorbet	Sous-ministre associé des Finances

[a] Décret pris à titre de mesure corrective à la suite d'une erreur administrative et permettant à la Commission de la Fonction publique de nommer l'employé sans concours et sans droit d'appel.

Numéro du décret du Conseil privé	Durée du décret	Nom	Titre
35	1985-02-18/ 1989-02-18	Pierre O. Perron	Sous-ministre associé, Énergie, Mines et Ressources
37	1985-04-01/ 1986-04-01	Pierre Gravelle	Secrétaire associé du Conseil du Trésor
39	1985-03-04/ 1989-03-04	Jean-Claude Mercier	Sous-ministre associé aux Forêts, Agriculture
438	1985-02-07/ 1986-02-07	Norman Moyer	Directeur exécutif de l'Office canadien pour un renouveau industriel
446	1985-02-20/ 1986-02-20	Frederic R. Drummie	Sous-ministre associé des Affaires indiennes et du Nord canadien
1605	1985-04-21/ 1986-04-21	Bernard Drabble	Sous-ministre associé des Finances
1607	1985-05-02/ 1986-05-02	Patrick Reid	Commissaire général d'Expo '86
1609	1985-07-01/ 1985-07-12	Jean Edmonds	Conseillère spéciale auprès du ministre de l'Expansion industrielle régionale
1678	1985-05-16/ 1986-05-16	Jean Sutherland Boggs C.R.	Conseillère spéciale auprès du ministre des Communications
2175	1985-07-03/ 1986-07-03	Arthur Kroeger	Conseiller spécial auprès du secrétaire du Cabinet
2177	1985-08-01/ 1986-08-01	Maureen Law	Sous-ministre associée, Santé nationale et Bien-être social
2583	1985-09-16/ 1986-09-16	George Post	Secrétaire associé du Cabinet et sous-greffier du Conseil privé

Exclusions particulières

En plus des exclusions générales, la Commission a soustrait 28 personnes aux dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* afin qu'elles soient nommées à des postes de la Fonction publique pour une durée limitée, telle qu'indiquée au décret d'exclusion pertinent. Un décret d'exclusion est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de l'intéressé à un autre poste, qu'il relève ou non de la *Loi*.

Numéro du décret du Conseil privé	Durée du décret	Nom	Titre
8	1985-01-08/ 1985-03-31	John Mackay	Conseiller spécial auprès du ministre des Travaux publics
12	1985-01-08/ 1986-01-08	Huguette Labelle	Secrétaire associée du Cabinet et sous-greffière du Conseil privé
17	1985-01-08/ 1986-01-08	Jaffray Wilkins	Coordonnateur fédéral du développement économique (Nouvelle-Écosse)
24	1985-01-08/ 1986-01-08	William Bruce Brittain	Directeur exécutif, Appels et enquêtes, Commission de la Fonction publique
26	1985-04-01/ 1985-06-30	Jean Edmonds	Conseillère spéciale auprès du ministre de l'Expansion industrielle régionale
28	1985-01-08/ 1985-03-31	Louis Berlinguet	Conseiller spécial auprès du ministre d'État chargé des Sciences et de la Technologie
31	1985-01-08/ 1986-01-08	Janet Smith	Sous-ministre associée des Transports
33	1985-04-01/ 1986-04-01	Georgina Wyman	Sous-ministre associée, Expansion industrielle régionale

Décret du Conseil privé nº 1044, en vigueur à compter du 28 mars 1985
Le décret facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certains employés nommés pour une période déterminée qui travaillent pour la Fonction publique depuis au moins cinq ans. À cette fin:

a) on exclut de l'application de l'alinéa 21b) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* toute personne qui aurait un droit d'appel en vertu de cet alinéa; et

b) on exclut les postes auxquels ils seront nommés, pour une période indéterminée, de l'application de l'article 18 de cette *Loi* qui prévoit les nominations selon des listes d'admissibilité, de même que de l'application des paragraphes 29(3), 30(1) et (2) et 37(3) et (4) de la même *Loi*, qui prévoient les priorités en matière de congé, de mise en disponibilité et de personnel des ministres.

Décret du Conseil privé nº 1764, en vigueur à compter du 30 mai 1985
Le décret vise à approuver l'exclusion, au cours de la période commençant le 1er juin 1985 et se terminant le 31 mars 1987, de 20 postes des Services correctionnels, sous-groupe des agents pour les unités résidentielles, de l'application des dispositions du paragraphe 12(2) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* interdisant la discrimination fondée sur le sexe.

Décret du Conseil privé nº 1765, en vigueur à compter du 30 mai 1985
Le décret vise à approuver l'exclusion, au cours de la période commençant le 1er juin 1985 et se terminant le 31 mars 1987, de 150 postes des Services correctionnels, sous-groupe des agents de garde, de l'application des dispositions du paragraphe 12(2) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* interdisant la discrimination fondée sur le sexe.

Décret du Conseil privé nº 1998, en vigueur à compter du 20 juin 1985
Le décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, au cours de la période commençant le 1er juillet 1985 et se terminant le 31 décembre 1986, de 43 postes du ministère de la Défense nationale et des personnes employées comme adjoints de recherche à ces postes dans les Collèges militaires du Canada.

Décret du Conseil privé nº 2298, en vigueur à compter du 24 juillet 1985
Le décret facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certains employés nommés pour une période déterminée qui travaillent au sein de la Fonction publique depuis au moins cinq ans. À cette fin:

a) on exclut de l'application de l'alinéa 21b) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* toute personne qui aurait normalement un droit d'appel en vertu de cet alinéa;

b) on exclut les postes auxquels ils seront nommés, pour une période indéterminée, de l'application de l'article 18 de cette *Loi* qui prévoit les nominations selon des listes d'admissibilité, de même que de l'application des paragraphes 29(3), 30(1) et (2) et 37(3) et (4) de la même *Loi*, qui prévoient les priorités en matière de congé, de mise en disponibilité et de personnel des ministres.

Décret du Conseil privé nº 3612, en vigueur à compter du 12 décembre 1985
Le décret facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certains employés nommés pour une période déterminée qui travaillent pour la Fonction publique depuis au moins cinq ans. À cette fin:

a) on exclut de l'application de l'alinéa 21b) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* toute personne qui aurait normalement un droit d'appel en vertu de cet alinéa:

b) on exclut les postes auxquels ils seront nommés pour une période indéterminée, de l'application de l'article 18 de cette *Loi* qui prévoit les nominations selon des listes d'admissibilité, de même que de l'application des paragraphes 29(3), 30(1) et (2) et 37(3) et (4) de la même Loi, qui prévoient les priorités en matière de congé, de mise en disponsibilité et de personnel des ministres.

Décret du Conseil privé nº 3730, en vigueur à compter du 19 décembre 1985
Le décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* des personnes qui seront employées pour une ou plusieurs périodes déterminées totalisant moins de six mois par période de 12 mois consécutifs au ministère de la Défense nationale au cours de la période commençant le 1er janvier 1986 et se terminant le 31 décembre 1987.

Pour que les membres des minorités visibles soient représentés équitablement dans la Fonction publique, le Conseil du Trésor a demandé en septembre 1985 à la Commission d'appliquer les mesures spéciales suivantes:

- révision de la formule de demande d'emploi de la Fonction publique pour permettre aux membres des minorités visibles de s'identifier comme tels;
- révision des systèmes de données informatisées de la Commission pour être au courant de la situation des minorités visibles au cours du processus de recrutement, de présentation et de nomination;
- élaboration «d'indicateurs de disponibilité» de membres qualifiés des minorités visibles sur le marché du travail afin de permettre aux gestionnaires de la Fonction publique de se fixer des objectifs quant à leur recrutement;
- ajout aux cours offerts aux gestionnaires de la Fonction publique d'une section spéciale sur les minorités visibles;
- élaboration d'un module de formation à la Fonction publique du Canada à l'intention des membres de minorités visibles nouvellement recrutés;
- financement, par la Commission et le Secrétariat d'État, d'une étude qui sera menée par l'Association des universités et collèges du Canada pour actualiser les équivalences canadiennes des diplômes universitaires de certains pays étrangers pour lesquels ces équivalences sont difficiles à obtenir.

La Commission a un rôle d'observateur aux réunions du Comité consultatif externe des minorités visibles, récemment constitué, qui fournit des conseils au président du Conseil du Trésor.

La Commission administre depuis 1973 en Nouvelle-Écosse le Programme d'emploi des Noirs qui donne à ces derniers une chance égale d'accès aux emplois de la Fonction publique. Les Noirs constituent 3,5 % des habitants de la Nouvelle-Écosse. Au 31 décembre 1985, 98 Noirs étaient inscrits au répertoire du district de la Nouvelle-Écosse, soit 6,1 % du total, comparativement à 105 en 1984, soit 6,8 %. C'est dans les secteurs du soutien administratif que la majorité des Noirs sont concentrés.

Les 55 Noirs présentés à des postes d'agents en 1985 constituent 9,3 % de toutes les présentations faites en Nouvelle-Écosse au cours de l'année. Ce nombre est moins élevé qu'en 1984, en raison surtout de la compression des effectifs dans les ministères, qui a entraîné une diminution des activités de dotation en Nouvelle-Écosse. Des 33 Noirs présentés en 1985, 8 se sont qualifiés et 6 ont été nommés. De plus, les données d'Emploi et Immigration Canada révèlent qu'environ 220 Noirs ont été nommés en Nouvelle-Écosse en 1985 à des postes des catégories du soutien administratif et de l'exploitation, comparativement à 200 en 1984.

En 1985, la Commission a distribué des documents d'information sur les possibilités de carrière et donné dix ateliers sur les possibilités de carrière à près de 100 Noirs à 3 endroits.

Exclusions générales

L'article 39 de la *Loi* autorise la Commission à soustraire aux dipositions de la *Loi* toute personne, tout poste ou toute classe de personnes ou de postes dans les cas où «il n'est ni praticable ni dans les meilleurs intérêts de la Fonction publique d'appliquer la *Loi* ou l'une de ses dispositions». Toute décision en ce sens, comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil. Les exclusions décrétées en 1985 en vertu de l'article susmentionné sont les suivantes.

Décret du Conseil privé nº 1042, en vigueur à compter du 28 mars 1985
Le décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* des personnes qui seront employées pour une ou plusieurs périodes déterminées totalisant moins de six mois par période de 12 mois consécutifs au ministère des Travaux publics, dans les catégories technique, de l'exploitation et du soutien administratif et dans les groupes du génie et arpentage et de l'architecture et urbanisme de la catégorie scientifique et professionnelle, au cours de la période commençant le 1er avril 1985 et se terminant le 31 mars 1987.

Décret du Conseil privé nº 1043, en vigueur à compter du 28 mars 1985
Le décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* des personnes qui seront employées pour une ou plusieurs périodes déterminées totalisant moins de six mois par période de 12 mois consécutifs au ministère des Affaires extérieures, dans les groupes suivants: Services administratifs, gestion des finances, services d'information, administration des programmes, achat et approvisionnement, commis aux écritures et aux règlements, communications, traitement mécanique des données, secrétariat, sténographie et dactylographie, manoeuvres et hommes de métier, services divers, techniciens divers, soutien des sciences sociales, organisation et méthodes et gestion du personnel, au cours de la période commençant le 1er avril 1985 et se terminant le 31 mars 1987.

Autochtones
La Commission administre des programmes conçus pour favoriser l'emploi et le perfectionnement des autochtones à la Fonction publique. La Commission s'occupe en particulier du Bureau de recrutement d'autochtones, du Programme des carrières du Grand Nord et du Programme national de perfectionnement des autochtones. Le Programme des possibilités d'emploi dans la fonction publique, qui est un projet spécial à l'intention des autochtones de la province du Manitoba, est administré conjointement par la Commission et le ministère de l'Expansion industrielle régionale.

Le Bureau de recrutement d'autochtones aide les ministères à recruter des autochtones à tous les niveaux. Dans la région de la Capitale nationale, les agents du Bureau aident le ministère à atteindre ses objectifs dans le domaine de l'action positive et présentent à des emplois possibles des candidats autochtones qualifiés. Les coordinateurs du recrutement des autochtones de toutes les régions du pays recrutent et présentent des candidats autochtones en vue de concours, et veillent à ce que le nombre voulu de candidats autochtones qualifés soient évalués et à ce que leurs demandes figurent dans les répertoires. En outre, la plupart des régions tiennent des colloques d'orientation professionnelle à l'occasion desquels des agents renseignent les étudiants autochtones sur les titres et qualités exigés pour les divers emplois qui sont offerts à la Fonction publique.

La Commission administre trois programmes qui offrent des possibilités de perfectionnement aux autochtones qui sont intéressés à entrer à la Fonction publique ou à se perfectionner. Le Programme des carrières du Grand Nord propose des possibilités de perfectionnement aux autochtones du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, et prévoit de la formation en cours d'emploi à des postes de responsabilité dans les ministères fédéraux dans le Grand Nord. Les services à cet égard sont assurés par les bureaux de la Commission à Whitehorse, Yellowknife et Frobisher Bay.

Près de 450 autochtones du Grand Nord ont été recrutés dans le cadre du Programme des carrières du Grand Nord depuis sa mise en oeuvre en 1975. Le Programme permet à ces personnes de bénéficier de formation à la Fonction publique de même qu'au sein d'organisations autochtones et dans les administrations publiques territoriales. En outre, il a permis à un nombre restreint de participants de faire leurs deux dernières années d'études postsecondaires lorsqu'il leur fallait un diplôme ou un certificat particulier pour répondre aux exigences de l'emploi visé à la Fonction publique. À la fin de 1985, le Programme comptait 51 participants, et 21 ont obtenu leur diplôme au cours de l'année. Les ressources financières et humaines du Programme permettent d'assurer le perfectionnement de près de 90 participants par année.

La Commission a mis sur pied en 1983, entre autres initiatives d'action positive, le Programme national de perfectionnement des autochtones, destiné à accroître le nombre des autochtones à des postes de conseiller et de gestionnaire à la Fonction publique. Les participants sont envoyés en affectation dans des ministères partout au Canada afin d'acquérir les compétences nécessaires pour un poste donné au moyen d'une formation sur place et de cours structurés.

Près de 1 600 demandes ont été reçues, dont plus de 950 ont été évaluées et figurent maintenant dans un répertoire d'où leurs noms pourront être tirés en vue de participer à des programmes de perfectionnement dans des ministères. Cent cinq employés au total ont été placés dans 32 ministères à 27 endroits au Canada; 7 participants ont bénéficié du Programme au complet et ont été nommés à des postes d'attache dans divers ministères.

Le Programme des possibilités d'emploi dans la Fonction publique, mis sur pied en 1984 en vertu de l'entente Canada-Manitoba sur le développement du Nord du Manitoba, recrute et forme des Indiens inscrits et des Indiens non inscrits, des Métis et des Inuit en vue de carrières techniques à la Fonction publique. Il est financé et administré par le ministère de l'Expansion industrielle régionale et la Commission. Les participants sont d'abord embauchés pour une période déterminée au ministère de l'Expansion industrielle régionale, puis sont embauchés pour une période indéterminée par le ministère qui leur a donné leur formation, une fois cette période de formation terminée.

Durant 1985, 23 stagiaires autochtones ont été recrutés dont 3, qui avaient commencé leur formation en 1984, ont entrepris un cours de formation avancé cette année à Environnement Canada. D'autres stagiaires ont été recrutés en vue de nominations pour des périodes indéterminées à Environnement Canada, Transports Canada et Santé et Bien-être social Canada. Des négociations sont en cours pour étendre le Programme à d'autres ministères.

Minorités visibles
Les programmes de la Commission assurant l'égalité d'accès à l'emploi aux Canadiens de toutes races, couleurs ou nationalités ne sont pas nouveaux. Le Programme d'emploi des Noirs dont s'occupe la Commission en Nouvelle-Écosse a été le premier programme du genre à la Fonction publique offert à des minorités visibles. La Commission a joué un rôle d'appui important dans les discussions qui, en 1985, ont amené le Conseil du Trésor à étendre l'action positive aux minorités visibles.

D Programme d'accès pour les personnes handicapées

Niveau	Nominations à des postes de stagiaires			Nominations après le stage				
	Région de la Capitale nationale	Autres lieux de travail	**Total**	Région de la Capitale nationale	Autres lieux de travail	Période déterminée	Période indéterminée	**Total**
Agents	21	42	**63**[a]	11	13	22	2	**24**
Personnel de soutien ou d'exploitation	18	75	**93**[b]	5	29	28	6	**34**
Total	**39**	**117**	**156**	**16**	**42**	**50**	**8**	**58**

[a] Des 63 personnes nommées pendant l'année à des postes de stagiaire au niveau d'agent, 24 avaient été nommées dans un poste après leur stage (voir: nominations après le stage), 30 étaient toujours en période de stage, 6 avaient vu leur stage prendre fin par manque de ressources au ministère et 3 avaient démissionné.

[b] Des 93 personnes nommées pendant l'année à des postes de stagiaire au niveau du soutien et de l'exploitation, 34 avaient été nommées dans un poste après leur stage (voir: nominations après le stage) avant la fin de l'année, 47 étaient toujours en période de stage, 8 ont vu leur stage prendre fin par manque de ressources au ministère ou parce qu'ils n'ont pas réussi leur formation, et 4 avaient démissionné.

tion sur le tas. Il y a eu 2 083 Canadiens handicapés prêts à entrer sur le marché du travail qui ont pu trouver de l'emploi à la Fonction publique du Canada depuis 1981, et depuis le mois d'octobre 1983, 367 personnes handicapées ont pu être affectées à des postes où elles ont bénéficié d'une formation sur le tas, grâce au Programme d'accès pour les personnes handicapées.

Les nominations faites dans le cadre du Programme des services aux personnes handicapées et du Programme d'accès pour les personnes handicapées touchaient des postes d'opérateur de saisie des données, de réceptionniste commis-dactylo, d'agent de documentation des cas, de programmeur, de spécialiste en sciences physiques et d'agent de recouvrement. Le relevé C indique les nominations faites par l'entremise du Programme des services aux personnes handicapées. Le relevé D précise quant à lui les nominations de candidats à des postes de stagiaires (formation en cours d'emploi) et les nominations faites à la suite du stage dans le cadre du Programme d'accès pour les personnes handicapées.

L'exposition d'aides techniques organisée à St-John's, Charlottetown, Halifax et Moncton à la fin de 1985 a suscité autant d'enthousiasme que celle organisée en 1984 dans l'ouest et le centre du Canada. Un bon nombre des 700 visiteurs venant des secteurs privé et public n'avaient jamais vu encore certains des appareils conçus pour les personnes souffrant de troubles visuels, auditifs ou moteurs.

La Commission a continué de prêter gratuitement des aides techniques aux personnes qui bénéficient de formation en cours d'emploi dans le cadre du Programme d'accès pour les personnes handicapées. La banque prête notamment des terminaux parlants, des systèmes de lecture sur télévision à circuit fermé, des téléphones à composeur automatique et autres appareils connexes destinés aux utilisateurs du téléphone qui souffrent de troubles de l'ouïe.

Pour assurer une évaluation équitable des personnes handicapées, la Commission offre un service de consultation aux ministères sur l'utilisation et la modification de ses tests et de ceux des ministères, destinés à des candidats handicapés. Chaque cas est considéré individuellement. Treize tests au total ont été créés pour répondre aux besoins particuliers de chaque candidat visuellement handicapé (tests en braille, en gros caractères et tests enregistrés sur bandes magnétiques).

Représentation équitable

Femmes
En plus des services offerts par le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, la Commission a administré un certain nombre de programmes pour assurer une participation équitable des femmes dans la Fonction publique.

Le perfectionnement professionnel est un aspect essentiel de la stratégie de l'action positive pour augmenter le taux de participation des femmes dans la catégorie de la gestion. En 1985, 41,3 % des participants au programme Cours et affectations de perfectionnement étaient des femmes. En outre, 12 femmes fonctionnaires occupent un emploi dans d'autres secteurs de l'économie grâce au programme Échanges Canada; 42 ont bénéficié de cours de formation en gestion au niveau professionnel juste au-dessous de la catégorie de la gestion et 50 ont été affectées à d'autres emplois dans cette catégorie au cours de la dernière année, ce qui leur a permis d'améliorer leurs connaissances théoriques et pratiques de la gestion.

Grâce aux efforts conjugués de la Commission et des ministères, le taux de participation des femmes dans la catégorie de la gestion est passé de 7 % en 1984 à 7,8 % en 1985. L'objectif fixé en 1983 dans le cadre d'un programme d'action positive de cinq ans a déjà été atteint à 75 %. La situation a en outre changé sensiblement dans les groupes de la gestion supérieure (SM) et de la direction (EX). En effet, on comptait en mars 1983 80 femmes cadres de direction et 100 femmes cadres de gestion. À la fin de 1985, 180 femmes étaient SM et 162 étaient EX. Le nombre absolu et le nombre relatif des femmes ayant manifesté le potentiel requis pour accéder à des niveaux EX a donc sensiblement augmenté.

Le Centre des programmes pour la femme, créé en 1983 pour favoriser le perfectionnement professionnel des femmes fonctionnaires et pour promouvoir l'action positive, est ouvert à toutes les femmes fonctionnaires et à celles qui sont intéressées à travailler à la Fonction publique. Il publie et distribue toute une série de documents de référence, de dépliants sur les possibilités de carrière de même que des bibliographies. Le Centre a également organisé un séminaire sur l'avancement professionnel pour les femmes fonctionnaires, qui a eu beaucoup de succès et auquel ont participé 600 femmes dans la région de la Capitale nationale et 2 000 dans d'autres régions. Il a en outre donné de la formation et de l'aide à plus de 30 ministères qui désiraient organiser eux-mêmes ce séminaire à l'intention de leurs employées.

Personnes handicapées
Deux des programmes de la Commission ont contribué à la réalisation de l'objectif à long terme du gouvernement visant à assurer la représentation des handicapés à la Fonction publique. Depuis 1981, Année internationale des handicapés, le Programme des services aux personnes handicapées a permis de recruter des Canadiens handicapés prêts à entrer sur le marché du travail, de les présenter et de les nommer à des postes de la Fonction publique fédérale. Depuis l'annonce par le Conseil du Trésor de la mise en oeuvre de l'action positive à l'échelle de la Fonction publique, en 1983, le Programme d'accès pour les personnes handicapées a permis à des handicapés qui manquaient d'expérience de bénéficier d'une forma-

C Programme des services aux personnes handicapées

	Modalité d'emploi			Lieu de travail		
Niveau	Période déterminée[a]	Période indéterminée	**Total**	Région de la Capitale nationale	Autres lieux de travail	**Total**
Agents	46	21	**67**	32	35	**126**
Personnel de soutien ou d'exploitation	272	30	**302**	242	60	**243**
Total	**318**	**51**	**369**	**274**	**95**	**369**

[a] Comprend les nominations pour une période de moins de six mois.

Affectations à l'étranger

Les programmes internationaux de la Commission, administrés de concert avec le ministère des Affaires extérieures, ont pour objet d'accroître la représentation canadienne dans les organisations internationales et de multiplier les échanges de personnel entre l'administration publique canadienne et les administrations étrangères. Les affectations dans des organismes internationaux permettent au Canada de jouer un rôle important dans les travaux des organismes multiculturels du monde entier; en outre, les échanges de personnes avec d'autres administrations publiques favorisent les échanges de connaissances et de technologies. En 1985, 43 Canadiens ont été affectés à des organisations internationales.

Des six postes de gestionnaires supérieurs obtenus par des Canadiens dans des organisations internationales, trois ont été comblés par des femmes. De plus, 16 fonctionnaires canadiens ont été affectés à d'autres organisations publiques et 12 personnes de l'étranger sont venues travailler à la Fonction publique fédérale.

Cours et affectations de perfectionnement

La Commission administre pour le Secrétariat du Conseil du Trésor le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) qui continue d'être considéré comme un des moyens les plus efficaces dont disposent les ministères pour recenser et perfectionner les candidats ayant les dispositions nécessaires pour accéder à des postes de gestionnaires supérieurs. Le programme permet d'évaluer la capacité des candidats d'exercer des fonctions de cadre supérieur et offre à ceux qui sont sélectionnés un programme de formation, d'orientation et d'affectations planifiées. D'ordinaire, les organisations qui ne relèvent pas du gouvernement fédéral sont également invitées à participer au programme et, depuis ses débuts en 1968, 93 employés de ces organisations y ont pris part.

Cette année, 21 des 62 nouveaux participants au programme ont suivi le cours dans l'Ouest canadien. Le programme CAP de l'Ouest a été mis sur pied en 1984 à titre expérimental afin de répondre à la demande des représentants des administrations fédérale, provinciales et territoriales. Pour déterminer s'il y a vraiment lieu de mettre sur pied un programme régional décentralisé, un deuxième cours sera donné dans l'Ouest en 1986. Le programme CAP offre également des cours de perfectionnement à Québec, au Royaume-Uni, en France et en Belgique. En 1985, deux employés ont été choisis pour prendre part au Programme d'échanges Canada — Royaume-Uni à Londres; un employé a été choisi pour être envoyé à l'École nationale d'administration à Paris, et trois stagiaires en gestion venant de cette école ont été affectés à des emplois à court terme au Canada.

Échanges Canada

La Commission administre le programme Échanges Canada au nom du Secrétariat du Conseil du Trésor. Les agents de programme négocient des échanges d'agents supérieurs, de gestionnaires et de professionnels entre, d'une part, la Fonction publique et, d'autre part, le secteur privé, les universités et les administrations provinciales, territoriales et municipales ainsi que les organisations à but non lucratif. Le programme vise avant tout à une meilleure compréhension et collaboration entre l'Administration fédérale et tous les secteurs de l'économie canadienne. Au 31 décembre 1985, 165 participants étaient en affectation, et 55 % d'entre eux venaient de l'extérieur de la Fonction publique. Durant 1985, des mesures ont été prises pour accroître l'utilisation du programme par les ministères fédéraux dans les régions et pour étendre la couverture des médias. L'accent a également été mis sur une plus grande participation du monde des affaires canadien.

Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes

Le Bureau, qui a été créé en novembre 1983, offre des services d'orientation professionnelle aux femmes qui occupent un poste un ou deux niveaux plus bas que le niveau d'entrée à la catégorie de la gestion et à celles d'autres niveaux qui ont les dispositions nécessaires pour accéder à cette catégorie. Le fusionnement des programmes de la dotation et de la catégorie de la gestion a assuré une meilleure liaison avec le Bureau, ses clients et les responsables des programmes de la catégorie de la gestion.

En deux ans d'exploitation, le Bureau a accueilli 1 565 femmes et en a présenté 119 aux responsables des portefeuilles du ressourcement de la catégorie de la gestion pour qu'ils prennent en considération leurs candidatures à des postes de gestion supérieure. Cinquante-quatre d'entre elles ont été nommées à des postes de la catégorie de la gestion. Deux cent vingt femmes sont actuellement inscrites au répertoire du Bureau et attendent d'obtenir une affectation de perfectionnement. Ces femmes sont présentées aux ministères et aux organismes afin de leur permettre d'étendre leur champs d'expérience et d'acquérir les connaissances dont elles ont besoin pour se présenter à des postes de gestion supérieure. Jusqu'à présent, 180 femmes ont bénéficié d'affectations de perfectionnement.

Le nouveau répertoire des données sur la main-d'oeuvre canadienne disponible (par domaine d'emploi selon les groupes et sous-groupes professionnels)[1], permettra aux ministères et organismes de mieux planifier leurs programmes de recrutement de francophones et d'anglophones. Ce n'est d'ailleurs là qu'un des documents de planification de la main-d'oeuvre qu'ont publiés, en cours d'année, les Programmes de dotation et de la catégorie de la gestion.

Programmes de la catégorie de la gestion

Au cours de 1985, les responsables des programmes de la catégorie de la gestion ont dû prendre certaines mesures à la suite de la décision de l'administration publique de rationaliser un large éventail de programmes ministériels. Les sous-chefs, pour leur part, ont concentré leurs efforts sur le déploiement de leurs cadres, et de nombreux gestionnaires supérieurs et cadres de direction ont dû réévaluer leur plan de carrière et envisager une mutation latérale plutôt qu'une promotion.

Cette année, les sous-ministres ont été priés de consulter la Commission avant de procéder à des redéploiements dans leurs ministères respectifs. Cette dérogation temporaire aux règles s'imposait en raison des modifications, que le Conseil du Trésor a approuvées, au Programme de retraite volontaire anticipée des employés de la catégorie de la gestion et en raison d'autres mesures de réaménagement de l'effectif touchant cette catégorie.

La catégorie de la gestion comprend deux groupes professionnels: le groupe de la direction (EX), qui compte cinq niveaux, et le groupe de la gestion supérieure (SM). À la fin de l'année, cette catégorie comptait 4 400 membres, comparativement à 4 281 en 1984. Cette augmentation tient, pour une bonne part, à la transposition d'un certain nombre d'agents des services extérieurs en cadres de gestion. La répartition des principaux genres de nomination par niveau dans la catégorie de la gestion se trouve au relevé B.

Courtage et orientation

On entend par courtage le déploiement interministériel planifié de cadres de direction et de gestionnaires supérieurs qui ont d'excellentes possibilités, mais ont besoin d'acquérir de l'expérience, ou éprouvent certaines difficultés professionnelles temporaires qui ne sont pas nécessairement liées à leur rendement. Le courtage comprend un service approprié de counselling et la recherche d'un poste qui convient dans d'autres ministères. Ce service a pris de l'importance en 1985 à cause des perspectives de carrière limitées en cette période de restrictions et de rationalisation de certains programmes ministériels. À la suite de l'adoption du programme gouvernemental de retraite anticipée, les responsables des programmes de la catégorie de la gestion ont offert davantage de services d'orientation. Tous les conseillers ont bénéficié d'orientation professionnelle pour mieux aider les clients qui comptent prendre une retraite anticipée ou changer d'orientation.

[1] *Représentation francophone et anglophone sur le marché du travail dans les professions appariées à l'emploi dans la Fonction publique fédérale: catégories d'agents*, Ottawa: CFP, décembre 1985.

Nominations des membres de la catégorie de la gestion

Niveau de la catégorie de la gestion	Nominations à des postes de la catégorie de la gestion	Promotions	Mutations latérales ou déploiements[a]
EX-5	3	13	12
EX-4	5	33	19
EX-3	7	39	46
EX-2	15	161	62
EX-1	66	92	96
SM	206		233
Total	**302**	**338**	**468**

[a] Ne comprend pas les reconductions, les mutations régressives et les rétrogradations.

fasse aux exigences linguistiques du poste. La dotation impérative équivaut à une application stricte du principe du mérite présente dans la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*; la dotation non impérative permet quant à elle de surmonter les difficultés à trouver des ressources humaines bilingues dans certains domaines d'emploi et dans certaines régions du pays.

Les nominations effectuées en 1985 à la suite d'une activité de dotation impérative représentent 44,0 % des nominations à des postes bilingues pour une période indéterminée, comparativement à 42,7 % en 1984. C'est donc dire que le progrès vers l'application intégrale de la Loi à propos de la dotation des postes bilingues s'est encore accentué cette année.

Les syndicats d'employés, préoccupés par la hausse du nombre de nominations de ce genre, ont demandé qu'une enquête soit faite pour vérifier le respect continu des critères qui déterminent cette modalité de dotation et son utilisation convenable. C'est ainsi qu'un groupe de travail mixte du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction publique a été chargé d'examiner un échantillon d'activités de dotation de postes bilingues dans la région de la Capitale nationale sur une période de six mois.

L'étude a révélé que dans 10 % des cas où l'on a eu recours à la dotation impérative, ce mode de dotation ne s'imposait pas. Par contre, 20 % des activités de dotation non impérative satisfaisaient aux critères justifiant la dotation impérative. Le groupe de travail a par ailleurs constaté que tous les postes justement identifiés bilingues n'imposent pas la même charge de bilinguisme à leur titulaire: les exigences linguistiques des postes dotés impérativement, ou qui auraient pu l'être avec raison, sont plus lourdes, notamment dans les domaines de la compétence et de l'utilisation. Le souci majeur des gestionnaires semble être le bassin de main-d'oeuvre dans lequel ils peuvent puiser les ressources dont ils ont besoin.

En 1985, le nombre de bilingues qualifiés nommés à des postes bilingues pour une période indéterminée s'est encore accru de plus de 5,0 % par rapport à 1984. À peine 13,9 % des personnes nommées aux postes bilingues le furent en vertu du *Décret d'exclusion sur les langues officielles*, ce qui explique que seulement 1 166 personnes nommées à des postes bilingues ont dû s'engager à suivre des cours de formation linguistique, alors que 393 furent exclues de l'obligation de devenir bilingues pour occuper leur poste. C'est une baisse nette de 262 cas par rapport à 1984.

Au chapitre des exemptions, 26,8 % des 393 personnes exemptées étaient des francophones et 73,2 % des anglophones (une baisse de 2,2 % par rapport à 1984). Quant aux exclusions à la nomination, 17,6 % des 1 166 personnes concernées étaient des francophones et 82,4 %, des anglophones.

Dans le cadre de la réforme administrative en cours, la Commission de la Fonction publique a délégué aux ministères le soin de déterminer la norme linguistique de niveau minimal (niveau «A») pour les postes des catégories du soutien et de l'exploitation. Il n'est donc plus nécessaire d'obtenir l'approbation de la Commission pour fixer de telles exigences à des postes bilingues lorsque les titulaires doivent rendre des services au public ou assumer des fonctions de surveillance, dans la mesure où ces exigences restent compatibles avec la *Norme de sélection en matière de langue seconde*[1].

[1] Outil par lequel on détermine les exigences linguistiques d'un poste bilingue et le niveau de connaissance qu'il requiert.

Participation des deux groupes linguistiques

En 1985, ce sont 58 877 anglophones et 26 569 francophones qui ont fait l'objet de nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique fédérale. Les francophones ont été concernés dans 30,9 % de toutes les nominations et 46,8 % d'entre eux (soit 12 448) ont été nommés à des postes bilingues par rapport à 9,8 % (soit 5 768) chez les anglophones.

La tendance à la diminution du nombre et du pourcentage de francophones ayant quitté la Fonction publique depuis le début des années 80, volontairement (démission, retraite anticipée ...) ou non (mise à la retraite, maladie, décès, licenciement ...), s'est poursuivie en 1985. Ceci explique pourquoi la Fonction publique comptait en fin d'année 72,2 % d'anglophones et 27,8 % de francophones.

Il convient particulièrement de souligner, à propos de la participation des deux communautés linguistiques, la hausse du nombre d'anglophones nommés cette année de l'extérieur de la Fonction publique fédérale au Québec. Dans l'ensemble de cette province (à l'exclusion de la région de la Capitale nationale), la proportion des recrues de langue anglaise est passée de 5,6 % à 8,9 %. À Montréal, ce taux a atteint 11,2 %.

La tendance à une plus grande participation des francophones au Nouveau-Brunswick, dans le Nord et dans l'Est de l'Ontario, relevée l'an dernier s'est maintenue en 1985, malgré les restrictions imposées à l'embauche.

En 1985, 6 434 étudiants ont été embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (PEÉAC), soit une diminution de 14,6 % par rapport à 1984. C'est le ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui, en vertu des pouvoirs que lui a délégués la Commission de la Fonction publique, s'est chargé du recrutement des candidats et de leur présentation aux ministères.

À la suite de la décision prise par le Secrétariat du Conseil du Trésor en 1984 de donner plus d'occasions d'emploi aux étudiants participant au Programme d'enseignement coopératif, 2 413 étudiants ont été nommés en 1985, comparativement à 797 en 1984, soit une augmentation de 302,8 %. Le nombre d'établissements d'enseignement offrant un programme d'alternance travail-études a lui aussi augmenté et, en 1985, les étudiants embauchés venaient de 49 établissements d'enseignement postsecondaire de diverses régions du pays.

En outre, 58 personnes ont été nommées à des postes de stagiaires en administration, comparativement à 96 en 1984. De ce nombre, 28 ont été recrutées dans des universités et 30 ont été choisies dans le cadre de concours ministériels.

Normes de sélection et administration de tests

La Commission est chargée des normes de sélection fixées pour chaque groupe professionnel de la Fonction publique qui servent de lignes directrices de base aux ministères et organismes pour déterminer les qualités essentielles et évaluer les titres et qualités des candidats. En 1985, la Commission a travaillé, en collaboration avec des administrateurs du personnel et des représentants de la direction et des syndicats, à une révision de ces normes afin de s'assurer qu'elles sont suffisamment faciles à appliquer pour ceux qui doivent s'en servir quotidiennement et assez souples pour permettre l'utilisation de nouvelles techniques d'évaluation du personnel.

En 1985, 50 000 tests d'aptitudes professionnelles de la Commission de la Fonction publique ont été administrés. À la suite d'une augmentation de la demande, le temps consacré à donner des conseils et de l'aide aux divers ministères a plus que doublé, et l'on a travaillé surtout à créer des tests particuliers pour divers concours et cherché à atteindre certains objectifs précis en matière de dotation.

En 1985, certains pouvoirs ont été délégués aux divers ministères en matière d'administration de tests d'évaluation de la langue seconde, afin de leur donner plus d'autonomie relativement à la gestion de leurs ressources humaines. À la demande des ministères, la Commission a revu et supervisé des évaluations faites par leurs évaluateurs respectifs, afin d'assurer qu'elles soient bien faites. La Commission a entrepris l'élaboration d'un système qu'elle administre pour superviser régulièrement les évaluations dans les ministères.

Jusqu'à présent, 36 ministères de même que le Bureau du Vérificateur général ont exercé les pouvoirs qui leur ont été délégués en matière d'administration des tests de compréhension de l'écrit et d'expression écrite. Des 22 ministères qui se sont vu déléguer des pouvoirs relativement à l'administration du test de compréhension auditive et d'expression orale, 10 les ont exercés dans une ou plusieurs régions, et les 12 autres commencent à le faire. Deux autres organismes, la Cour fédérale du Canada et la Cour canadienne de l'impôt, se sont aussi vu déléguer des pouvoirs en matière d'évaluation de la langue seconde cette année.

Planification des ressources humaines

En 1985, la Commission a fourni des services de soutien aux ministères et organismes en rapport avec la planification des ressources humaines, y compris l'action positive. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a bénéficié des analyses de la Commission pour l'étude des plans d'action positive et des plans pluriannuels des ressources humaines, surtout dans les domaines qui touchent les programmes de la Commission. La communication et l'interprétation de données provenant de systèmes d'information centraux et de fichiers statistiques sur le marché de l'emploi ont constitué comme par le passé un service important fourni aux ministères. La Commission a notamment fourni des données sur la disponibilité de la main-d'oeuvre handicapée et de la main-d'oeuvre francophone et a commencé à examiner les sources de données existantes en vue de produire un document sur les minorités visibles. Les travaux entrepris pour mettre au point des outils de planification des ressources humaines pour les ministères ont porté surtout sur les techniques de prévision, de supervision et de contrôle.

Dotation des postes bilingues

Le nombre de nominations à des postes bilingues est passé de 17 602 en 1984 à 18 267 en 1985, dont 61,4% pour une période indéterminée. Si on considère toutes les nominations faites au cours de l'année, ces nominations aux postes bilingues ont constitué 21,2 % de l'ensemble des activités d'embauche ou de mouvement de la main-d'oeuvre (promotions, mutations, etc.), ce qui est pratiquement identique à 1984.

Les nominations pour une période indéterminée comprennent deux modalités, soit la dotation impérative pour laquelle le candidat doit satisfaire immédiatement aux exigences particulières du poste bilingue concerné, et la dotation non impérative pour laquelle un délai est accordé au candidat, sous certaines conditions, pour qu'il satis-

La Commission est également chargée, d'une part, de faire des démarches auprès des ministères afin de les encourager à prendre à leur service tous les employés bénéficiaires de priorité et, d'autre part, de fournir un service d'orientation aux employés déclarés excédentaires et à ceux qui sont mis en disponibilité. Elle aide également les ministères à mettre au point des méthodes de redéploiement interne et à s'assurer que la politique de réaménagement de l'effectif est bien respectée dans leur organisation pour tout ce qui touche les nominations. Le Système d'administration des priorités est administré par chacun des bureaux régionaux de la Commission, et l'administration centrale est chargée d'assurer l'efficacité et l'efficience du système.

Pour aider à placer les employés déclarés excédentaires et ceux qui ont été mis en disponibilité, la Commission, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, a organisé des séances d'information à l'intention des gestionnaires hiérarchiques de même que des administrateurs supérieurs du personnel dans tous les principaux centres du pays, avec pour thème la politique révisée du Conseil du Trésor sur le réaménagement des effectifs. Elle a en outre publié une brochure pour les employés déclarés excédentaires et les employés mis en disponibilité, qui répond à leurs questions concernant leurs possibilités d'emploi, leur situation financière et la meilleure façon de se préparer à une entrevue. La Commission a par ailleurs mis au point pour les gestionnaires et les administrateurs de personnel un cours d'orientation qui porte précisément sur les besoins des personnes touchées par le réaménagement des effectifs. Enfin, les représentants de la Commission et du Secrétariat du Conseil du Trésor ont préparé un «séminaire sur le réaménagement des effectifs» à l'intention des gestionnaires, afin de leur expliquer, d'une part, les diverses solutions auxquelles ils peuvent avoir recours pour éviter les mises en disponibilité et, d'autre part, comment procéder le plus équitablement possible à celles qu'ils doivent faire.

Activités en 1985

Le principal travail de la Commission en 1985 a été de s'acquitter de ses fonctions de dotation avec efficience et efficacité. Comme il est précisé plus haut, cela supposait le maintien de la qualité et même l'amélioration de certains programmes permanents qui ont des répercussions directes sur le milieu de travail, le moral et la productivité de milliers de fonctionnaires. L'administration de ces programmes représente une partie importante du mandat de la Commission et les activités qui y sont reliées sont décrites dans les six paragraphes suivants: fusionnement de deux directions générales, recrutement postsecondaire et emploi, normes de sélection et administration de tests, planification des ressources humaines, dotation des postes bilingues et programmes de la catégorie de la gestion.

Fusionnement de deux directions générales

En 1985, les fonctions de dotation dont s'occupaient jusqu'alors la Direction générale des programmes de la catégorie de la gestion et la Direction générale des programmes de dotation ont été intégrées et confiées à une seule direction générale. Par conséquent, les responsabilités de la fonction de dotation, dont celles qui touchent le ressourcement de la catégorie de la gestion, incombent maintenant à une seule organisation. Cette intégration n'est toutefois pas qu'une mesure interne, car elle permet d'améliorer la coordination de la prestation des services de dotation fournis à tous les clients de la Commission.

Depuis quelques années déjà, la Commission reconnaît le rôle important que doivent jouer la direction des ministères et les représentants des agents de négociation collective dans le respect du principe du mérite. L'intégration des programmes de dotation et de la catégorie de la gestion garantira des consultations plus fructueuses entre les représentants du personnel et de la direction du Comité mixte de consultation[1], ainsi qu'entre les représentants de la direction des ministères et ceux du Secrétariat du Conseil du Trésor, qui siègent au Conseil consultatif de la politique du personnel[2].

Recrutement postsecondaire et emploi

Même en période de restrictions, la Fonction publique doit continuer à attirer de nouveaux employés. Bien que les possibilités d'emploi soient proportionnellement moindres qu'il y a dix ans, les jeunes Canadiens continuent de faire des démarches pour obtenir de l'emploi. Les programmes de recrutement postsecondaire de la Commission jouent un rôle important à cet égard. Cette année, il y a eu augmentation du nombre total de nominations faites dans le cadre des programmes de recrutement postsecondaire par rapport à 1984, en dépit des baisses notées dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (PEÉAC) et du Programme des stagiaires en administration.

En 1985, 994 diplômés d'université ont été nommés à la Fonction publique, soit 31,4 % de plus qu'en 1984. Par ailleurs, 282 diplômés de collèges communautaires et de cégeps ont été nommés, soit une augmentation de 48,4 %.

---

[1] Représentants des agents négociateurs certifiés de la Fonction publique et représentants de la gestion ministérielle

[2] Représentants de la gestion ministérielle et des organismes centraux

A Employés ayant droit à un statut prioritaire

Raison	Droit à un statut prioritaire		
	Exercé	Non exercé	**Total**
Congés: retour/remplacement	451	29	**480**
Personnel de ministre	2	1	**3**
Mises en disponibilité[a]			
• Réorganisation	270	113	**383**
• Privatisation	109	75	**184**
• Décentralisation	8	8	**16**
Employés excédentaires[b]			
• Réorganisation	1 688	281	**1 969**
• Privatisation	55	22	**77**
• Décentralisation	53	1	**54**
Formation linguistique non réussie	13	—	**13**
• Réintégration[c]	186	5	**191**
Réinstallation du conjoint	567	25	**592**
Total[d]	**3 402**	**560**	**3 962**

[a] Des 583 personnes mises en disponibilité, 184 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privatisation et 89 employés ont demandé à être mis en disponibilité avant la date prévue.

[b] En 1985, 372 employés devenus bénéficiaires à titre d'employés excédentaires ont été mis en disponibilité pendant l'année et sont inclus parmi les bénéficiaires à titre de personnes mises en disponibilité.

[c] Sont placés sous cette rubrique les employés excédentaires ou mis en disponibilité qui ont accepté des mutations régressives et auxquels on accorde une priorité administrative d'un an pour leur permettre d'être considérés pour des postes à leurs anciens groupe et niveau.

[d] Les membres de la catégorie de la gestion qui étaient bénéficiaires de priorités au cours de l'année 1985 ne sont pas inclus.

tuel de dotation, les ministères tiennent compte des employés bénéficiaires d'une priorité qui, d'après la Commission, répondent aux exigences fondamentales du poste à combler ou qui, s'il s'agit d'employés déclarés excédentaires et d'employés mis à pied, peuvent se recycler.

Pour donner une idée de l'importance des activités de la Commission et du nombre d'employés visés, précisons que le nombre des employés déclarés excédentaires inclus dans le Système d'administration des priorités a augmenté de 42 % par rapport à l'année dernière. Des 3 962 employés qui sont entrés dans le système avec un statut de bénéficiaires de priorité en 1985, 2 472 étaient bénéficiaires d'une priorité administrative à titre d'employés déclarés excédentaires. Environ 1 189 des 3 962 employés avaient été nommés à de nouveaux postes au 31 décembre 1985, tandis que 560 d'entre eux choisissaient de ne pas exercer leur droit. Les autres sont toujours considérés pour des emplois dans la Fonction publique tant que dure leur droit à un statut prioritaire (voir relevé A). À la suite de consultations entre des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor et des agents de négociation collective, la période d'avis donnée aux employés déclarés excédentaires dans les cas de réaménagement de l'effectif, a été prolongée afin de donner plus de temps pour essayer de trouver un emploi aux bénéficiaires de priorité.

les cas de programmes touchant des groupes sous-représentés. Mentionnons également un autre changement important, soit la création d'un système de contrôle officiel afin d'assurer la bonne exécution des décrets d'exclusion. Il est complémentaire aux activités existantes de vérification de la dotation.

Délégation
La *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* prévoit la délégation aux sous-chefs du pouvoir de doter des postes *à* et *au sein de* la Fonction publique.

La Commission a délégué plus de 98 % de toutes les activités de nomination aux ministères, et a continué d'appliquer cette année le nouveau système-cadre de la délégation dont il a été question dans les rapports annuels précédents.

La Commission a pris de nouvelles dispositions en matière de délégation pour quatre ministères. Un de ces instruments de délégation, celui du ministère de la Santé et du Bien-être social, comprend maintenant des mesures particulières de recrutement pour le personnel des soins hospitaliers et communautaires et des dispositions spéciales pour le recrutement de personnel médical dans les Territoires du Nord-Ouest. Les instruments de délégation de trois autres ministères ont également été modifiés, ce qui leur accorde certains pouvoirs supplémentaires afin de répondre à des besoins particuliers. Aussi, quatre organismes — énumérés à la fin du relevé G — se sont vu accorder des pouvoirs de dotation pour la première fois.

Congés autorisés pour fins d'activités politiques
En vertu des dispositions de l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, tout fonctionnaire désireux de se porter candidat à des élections fédérales, provinciales ou territoriales doit présenter à la Commission de la Fonction publique une demande de congé sans traitement. La Commission, ayant sollicité l'avis du sous-chef, accordera le congé si elle «est d'avis que, par rapport à la Fonction publique, l'efficacité de l'employé dans le poste qu'il occupe alors n'aura pas à souffrir du fait qu'il aura été candidat à une élection...».

En 1985, la Commission a été saisie de quinze demandes de congé en vertu de l'article 32 de la *Loi*, toutes en provenance de fonctionnaires désireux de se porter candidats à des élections provinciales ou territoriales. Sauf une, toutes ces demandes ont été agréées.

Révocations de nominations

La *Loi* prévoit la révocation de nominations dans trois circonstances :
- en vertu de l'article 6, lorsque la nomination est faite conformément à une délégation de pouvoirs et que la Commission estime que la personne nommée ne possède pas les qualités requises pour exercer les fonctions du poste ou lorsque la nomination contrevient aux conditions visées par la délégation. Cependant, la Commission ne peut révoquer une nomination faite au sein de la Fonction publique que sur la recommandation à cet effet d'un comité qu'elle a mis sur pied pour enquêter sur la nomination;
- en vertu de l'article 21, lorsqu'un appel interjeté au sujet d'une nomination est accueilli;
- en vertu de l'aticle 41, lorsqu'il ressort d'une enquête qu'un fonctionnaire a été mêlé à des pratiques frauduleuses.

En 1985, 8 nominations ont été révoquées dont 5 en vertu de l'article 6 et 3 en vertu de l'article 21.

Réaménagement de l'effectif

Faits saillants relatifs aux nominations et tendances observées
En 1985, 31 064 personnes ont présenté des demandes d'emploi. Ce nombre comprend les demandes reçues dans le cadre du recrutement postsecondaire et du service extérieur, mais non celles de la catégorie de la gestion.

Le nombre total de nominations a augmenté de 2,4 %, passant ainsi de 84 002 en 1984 à 85 983 en 1985. Les nominations de l'extérieur de la Fonction publique à des postes pour une période déterminée ou indéterminée ont légèrement augmenté: de 11 028 à 11 406, soit une augmentation de 3,4 %. Le nombre total de nominations pour une période indéterminée est passé quant à lui de 37 387 à 38 549, soit une hausse de 3,1 %. Les nominations à des postes pour une période déterminée ont augmenté de 1,8 %, passant de 46 595 à 47 430.

Le nombre de nominations sans concours est passé à 40 492, soit 47 % de toutes les nominations. Plus de la moitié de ce chiffre représente des reconductions d'employés nommés pour une période déterminée au même poste avant l'expiration de leur emploi. Un autre quart représente des mutations latérales, et moins de 10 % sont des reclassifications.

Répercussions sur la dotation
La politique du Conseil du Trésor sur le réaménagement des effectifs a donné lieu à une augmentation importante des activités associées au Système d'administration des priorités de la Commission. La *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* prévoit une *priorité statutaire* pour la nomination des personnes suivantes: les employés revenant d'un congé, certains membres du personnel de ministres et les employés mis en disponibilité. En vertu de cette priorité, les bénéficiaires se voient accorder la préférence pour une nomination sans concours à n'importe quel poste pour lequel la Commission les considère qualifiés.

La Commission a également établi une *priorité administrative* qui accorde des droits semblables à ceux mentionnés ci-dessus à des employés déclarés excédentaires. Un deuxième type de situation prioritaire est prévu pour les employés qui ont été rétrogradés ou qui ont dû déménager parce que leur conjoint a changé d'emploi. Les employés bénéficiaires d'une *priorité administrative* passent après ceux qui bénéficient d'une *priorité statutaire*. Le Système d'administration des priorités de la Commission a pour but d'assurer qu'avant d'amorcer le processus habi-

En vertu des dispositions pertinentes de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et de son *Règlement*, l'une des principales responsabilités légales de la Commission est de fournir les services nécessaires à la dotation des postes de la Fonction publique fédérale. En 1985, la Commission a tenu compte de quatre facteurs qui influencent la mise en oeuvre de ses responsabilités. En premier lieu, il faut de toute évidence un régime de dotation qui réponde aux besoins d'aujourd'hui. Deuxièmement, il incombe à la Commission de prendre les mesures qui s'imposent afin de donner suite à la politique de réaménagement de l'effectif du gouvernement. Troisièmement, il faut conserver et améliorer les programmes actuels de la Commission qui touchent la vie professionnelle de milliers de fonctionnaires. Enfin, la Commission doit assurer la représentation équitable des femmes, des autochtones, des handicapés et des membres des minorités visibles à la Fonction publique et prendre des mesures à cette fin.

Le respect de ces quatre facteurs a guidé cette année toutes les activités de dotation de la Commission.

Une méthode de dotation souple

Consciente des répercussions des restrictions imposées à la répartition et à la gestion des ressources du gouvernement sur l'administration du personnel, la Commission a continué en 1985 de se pencher sur les changements qui pourraient être apportés à la *Loi* et au *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*. Nombre des changements proposés visent à simplifier le processus de dotation, à le rendre plus accessible aux gestionnaires hiérarchiques tout en respectant les principes fondamentaux du mérite et de l'équité.

La Commission s'est également fixé comme objectif de revoir le *Règlement* existant. Elle a d'abord simplifié un aspect important du *Règlement*, pour ce qui est des nominations intérimaires en établissant de nouvelles procédures devant s'appliquer aux employés à qui l'on a demandé d'assumer temporairement les fonctions d'un autre poste. Après avoir consulté des représentants des agents négociateurs et des gestionnaires des ministères et discuté à fond de la question avec eux, la Commission a décidé d'éliminer, à compter du 1er avril 1986, l'article 25 du *Règlement* sur les nominations intérimaires. D'autres modifications seront également apportées au *Règlement* conformément aux jugements de la Cour fédérale sur le droit d'appel et la façon de procéder pour les avis de nomination.

Décrets d'exclusion

La *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* autorise la Commission à soustraire certains postes ou groupes de postes à l'application de toute la *Loi* ou de certaines de ses dispositions lorsqu'elle juge «qu'il n'est ni praticable ni dans les meilleurs intérêts de la Fonction publique d'appliquer la *Loi* ou l'une de ses dispositions». Après avoir consulté des représentants des agents négociateurs, la Commission a approuvé cette année un certain nombre de demandes ministérielles visant à renouveler des décrets d'exclusion ou à en obtenir de nouveaux. Certaines demandes de renouvellement de décrets visaient à permettre l'emploi de femmes à certains postes dans des établissements correctionnels pour hommes, l'emploi d'assistants à la recherche dans les trois collèges militaires du Canada administrés par le ministère de la Défense nationale, et à autoriser le ministère des Affaires extérieures à embaucher certaines personnes pour une période de moins de six mois. Une liste complète de toutes les exclusions d'employés et de groupes d'employés se trouve aux relevés E et F.

En 1985, la Commission a apporté d'importantes modifications aux lignes directrices en vertu desquelles les ministères demandent des décrets d'exclusion de ce genre. Ces modifications ont porté sur le niveau approprié de la consultation obligatoire entre les représentants de la direction et ceux des employés, et de la consultation officielle avec la Commission canadienne des droits de la personne dans



Afin d'aider également les organismes intéressés à entreprendre leur revue interne, la Commission leur a communiqué des données sur le travail des équipes et sur les changements envisagés dans le domaine de la dotation. À cet effet, la Commission a d'une part commencé à publier un bulletin d'information, sous le titre de *La réforme administrative*, qui dresse périodiquement un bilan des études entreprises dans certains ministères. Elle a d'autre part rencontré les agents de dotation pour les renseigner sur les réformes amorcées.

En 1985, la Commission aura donc mis au point sa réforme administrative. Grâce à la réaction positive de l'ensemble de la Fonction publique et à la collaboration des ministères, la Commission prévoit, au cours de la prochaine année, des améliorations appréciables dans le domaine de l'administration générale de la dotation des postes.

Dans cet ordre d'idée, l'examen de la réforme administrative a permis de se pencher sur toutes les politiques de dotation en fonction de ce qu'exige la *Loi* ou de ce qui est jugé essentiel pour que le principe du mérite reste en vigueur dans la Fonction publique. C'est ainsi que toutes les politiques de dotation de la Commission furent réparties en trois groupes, soit celles à conserver, celles à modifier et celles à supprimer.

Dans le cadre de cette révision, la Commission a consulté un groupe d'experts composé de cadres supérieurs de ministères, le Comité mixte de consultation et le Comité consultatif sur la politique en matière de gestion du personnel. Les mesures à prendre à la suite de cet examen approfondi commencé au début de l'année 1985 seront introduites progressivement au cours de l'année 1986, et répondront dans la mesure du possible aux nombreuses recommandations des ministères participants (Agriculture, Justice, Consommation et Corporations).

Du reste, des changements ont déjà été apportés, ou le seront bientôt, à l'administration des pouvoirs délégués et non délégués. Citons, à titre d'exemple, la simplification du processus lors de la dotation des postes bilingues des catégories du soutien administratif et de l'exploitation; l'amendement du *Manuel de gestion du personnel* en ce qui a trait à une réduction de la documentation requise pour fins de dotation; le fait de ne plus considérer, dans certaines situations, comme une nomination au sens de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* l'affectation intérimaire d'une personne à un poste donné, mais d'en faire plutôt une situation qui relève de la *Loi sur l'administration financière*. On s'attend que les mesures adoptées respectent non seulement le principe du mérite mais soient suffisamment souples pour satisfaire aux besoins particuliers des ministères.

Enfin, la Commission a entrepris de concert avec certains ministères un examen de leur système de dotation. Cinq d'entre eux, Agriculture, Justice, Consommation et Corporations, Communications et Emploi et Immigration, ont accepté de participer à des projets et d'étudier avec elle leur propre régime de dotation afin d'en améliorer l'efficacité. En agissant ainsi, la Commission cherche à subdéléguer davantage de pouvoirs dans le domaine de la dotation aux gestionnaires ministériels, c'est-à-dire à ceux qui connaissent le mieux les exigences du poste à combler.

Trois équipes ont à ce jour terminé leur étude sur la réforme administrative et déposé leurs recommandations. Elles mentionnent notamment différents secteurs où les politiques générales devraient être revues dans l'optique de la réforme entreprise: détermination des zones de concours, nominations sans concours, documentation requise pour fins de dotation, normes de sélection, outils d'évaluation et de sélection. La Commission s'applique à étudier ces conclusions en regard de la revue interne qu'elle a entreprise.

Phase I

C'est en 1979 que la Commission a entamé la réforme administrative de la dotation en prévoyant une délégation des pouvoirs de dotation plus adaptée aux besoins des ministères. La Commission reconnaissait ainsi les particularités inhérentes à chaque organisme et offrait à chacun les pouvoirs lui permettant de prendre des mesures appropriées à sa situation. Vers la fin de 1984, elle concrétisait davantage ses intentions en mettant sur pied le projet de la *Réforme administrative*, phase II.

Phase II

En 1985, tout en veillant à ce que les candidats les plus qualifiés soient nommés, la Commission s'est engagée à poursuivre les objectifs de la réforme administrative:

- accélérer le processus de dotation;
- éliminer du processus de dotation toute documentation ou complexité inutiles;
- s'assurer que le processus de dotation dans les ministères est bien planifié et géré;
- déléguer aux gestionnaires organiques les pouvoirs de dotation, lorsque cela est possible.

Pour y parvenir, la Commission a joué sur trois tableaux.

D'abord, elle a entrepris dans six ministères, et avec leur collaboration, une étude sur l'efficacité du régime de dotation. Cette étude a permis, entre autres, d'identifier les diverses variables qui influent sur le temps nécessaire pour doter un poste et sur la productivité: le nombre de personnes qui se portent candidates, le ministère où le poste est à combler, la zone de concours, etc. La Commission a également suggéré aux autres ministères de mettre sur pied des études semblables.

La Commission a ensuite entrepris un examen des règlements, politiques, méthodes et autres principes de dotation en se basant strictement sur les dispositions et exigences de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et sur les diverses interprétations qu'en ont données les tribunaux et comités d'appel. La Commission pourra ainsi élaguer et améliorer l'administration de la dotation.



Pour la soixante-dix-septième fois, la Commission de la Fonction publique (qui s'appelait Commission du service civil jusqu'en 1967) a le plaisir de présenter son rapport annuel au Parlement. C'est en effet en 1908 que le Parlement amorçait sa toute première réforme des pratiques de recrutement et de promotion en vigueur dans l'Administration fédérale avec l'intention d'établir une fonction publique où les employés seraient nommés d'après leurs qualités professionnelles et personnelles plutôt qu'en raison de leur appartenance politique ou des services rendus à un parti politique ou à un candidat à une charge politique. Cette réforme, qui s'est précisée au cours des ans avec l'adoption de diverses lois par le Parlement, a donné au Canada une fonction publique caractérisée par une impartialité politique et une excellence que nous envient de nombreux pays.

Le présent rapport étudie dans un chapitre intitulé «La réforme administrative» les activités accomplies par la Commission dans la seconde phase d'un vaste projet de réforme administrative entrepris à l'automne de 1984, et qui a trouvé son prolongement au cours de l'année suivante.

Les programmes et politiques de dotation qui répondent aux besoins de la Fonction publique fédérale et qui respectent le principe du mérite, sont énumérés dans une vue générale de «La dotation en personnel». Ce chapitre sur un volet important des activités de la Commission qui constitue le pivot de son mandat légal traite également des modifications que la Commission souhaiterait voir apporter à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* à laquelle elle est assujettie depuis 1967.

Le chapitre ayant pour titre «Les appels et les enquêtes» explique pourquoi la concurrence accrue pour obtenir un emploi dans la Fonction publique en période de compressions budgétaires a entraîné une augmentation du nombre d'appels et d'enquêtes en 1985. D'autres chapitres se penchent sur la vérification, la formation des fonctionnaires, la formation linguistique et le contrôle des ressources internes.

À propos des réalisations décrites dans le présent rapport, nous tenons à exprimer notre gratitude aux employés de la Commission pour leur dévouement et leur compétence. Nous sommes également reconnaissants aux sous-ministres, au Secrétariat du Conseil du Trésor, aux gestionnaires ministériels, aux administrateurs du personnel et aux agents négociateurs de la Fonction publique pour leur collaboration au cours de l'année. Enfin, nous remercions sincèrement les députés pour l'appui et l'aide qu'ils nous ont accordés en attirant notre attention sur tout un éventail de questions intéressant la Fonction publique au plus haut point.



La Direction générale du perfectionnement

— offre des programmes de formation et de perfectionnement et les services de consultation et d'information connexes aux ministères et organismes, en vue d'accroître la compétence professionnelle des employés et de concourir à la mise en oeuvre de la politique de formation formulée par le Conseil du Trésor du Canada et des plans de formation de tous les ministères et organismes. Elle se finance grâce à l'opération d'un fonds renouvelable.

La Direction générale de la vérification

— vérifie périodiquement les activités de dotation déléguées aux sous-chefs par la Commission et les activités non déléguées afin de s'assurer qu'elles sont exercées en conformité de la *Loi*. Elle procède également à des examens spéciaux et à des vérifications de certains aspects du système de dotation. Les vérifications englobent aussi l'examen d'autres fonctions de gestion du personnel confié à la Commission par le Conseil du Trésor du Canada conformément aux ententes conclues entre les deux organismes concernant leurs rôles et responsabilités respectifs.

La Direction générale des services et systèmes de gestion

— est chargée de concevoir, de promouvoir, d'appliquer et de coordonner les systèmes de gestion de la Commission, de veiller à la compatibilité des politiques et systèmes internes de celle-ci avec les directives centrales, de diriger l'acquisition et la gestion des ressources et de fournir aux autres directions générales des services auxiliaires communs. Elle réunit les directions suivantes: administration, systèmes d'information et de gestion ministérielle, systèmes et analyse de gestion, finances, affaires publiques, personnel, vérification interne, services régionaux, et revue.

La Direction générale des appels et enquêtes

— établit des comités d'appel indépendants pour les cas de violation présumée de la *Loi* et du *Règlement* en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités lient les parties en cause ainsi que la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. Cette direction assume le rôle d'ombudsman en s'occupant des plaintes des employés qui estiment avoir été victimes de harcèlement personnel ou de mesures administratives partiales. Elle se penche en outre sur les pratiques présumées douteuses qui lui sont signalées en matière de dotation.

La Direction générale du programme de la formation linguistique

— assure, en réponse aux besoins des ministères et organismes, la formation linguistique liée aux exigences des postes. Elle élabore et donne des cours spécialisés dans les deux langues officielles dans toutes les régions du pays. De plus, elle offre le Programme supérieur de formation linguistique. Enfin, elle fournit aide et conseils dans divers domaines liés à la formation linguistique: analyse des besoins, élaboration de cours et de programmes destinés à répondre à des besoins précis, évaluation de programmes, testing et orientation des fonctionnaires.

Les commissaires

Les trois commissaires, dont la présidente, sont investis des pouvoirs que la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* confère à la Commission de la Fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut de sous-chef de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les politiques conformément à la *Loi*; les décisions se prennent à la majorité. La présidente est la fonctionnaire administrative en chef de la Commission.

Le Secrétariat exécutif

— assure la planification et la coordination des stratégies générales, des politiques et des activités courantes de la Commission. Il répond aux demandes de renseignements des parlementaires, est responsable de la préparation du rapport annuel de la Commission et remplit diverses fonctions prévues par la *Loi*.

Les Programmes de dotation et de la catégorie de la gestion

— établissent, conformément aux dispositions de la *Loi* et du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique* ainsi qu'aux politiques et directives de la Commission, les principes et les méthodes de dotation, les normes et les tests de sélection et les procédés administratifs touchant la dotation. Ils veillent au recrutement et à la sélection des membres de la catégorie de la gestion, sont responsables du recrutement et de la présentation des candidats de l'extérieur de la Fonction publique, de la dotation des postes qui n'ont pas fait l'objet d'une délégation de pouvoirs aux ministères et surveillent les activités de dotation ministérielle. Les Programmes de dotation et de la catégorie de la gestion s'occupent aussi de la planification des carrières et de la relève, fournissent des services d'orientation aux membres de la catégorie de la gestion et à ceux qui aspirent à le devenir, déterminent les normes linguistiques et évaluent la compétence linguistique des candidats aux postes bilingues et des titulaires de postes bilingues. Enfin, ils sont responsables d'Échanges Canada et des affectations internationales.

Survol de la Commission de la Fonction publique

La Commission de la Fonction publique est un organisme responsable envers le Parlement de l'administration de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui régit la dotation des postes à la Fonction publique fédérale. Environ 223 000 employés y sont assujettis. La Commission est investie de pouvoirs exclusifs pour faire des nominations dans tous les ministères et organismes qui n'ont pas de pouvoirs de dotation prévus dans une loi particulière, et elle doit, en outre, s'assurer que toutes les nominations respectent le principe du mérite. Aux fins de la *Loi sur l'administration financière*, la Commission est considérée comme un ministère et elle fait rapport au Parlement par l'intermédiaire du Secrétaire d'État.

Outre ses responsabilités afférentes aux activités de dotation, la Commission administre une procédure d'appel connexe, enquête sur les irrégularités commises dans le cadre de la dotation, étudie les allégations d'activités politiques de fonctionnaires et prend des décisions à leur égard, et approuve les demandes de congé d'employés qui désirent participer à des activités politiques.

En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, la Commission peut déléguer ses fonctions aux ministères et organismes, à l'exception toutefois de celles qui touchent les appels et enquêtes. C'est ainsi que 98 % environ des activités de dotation régies par cette loi ont été déléguées. La Commission oriente surtout ses efforts vers l'adaptation des pouvoirs délégués aux besoins des ministères, l'élaboration de politiques, le recrutement externe, les appels et les enquêtes, la dotation de la catégorie de la gestion, ainsi que vers la vérification des activités de dotation dans les ministères pour s'assurer qu'elles sont conformes à la *Loi*.

En plus de ses responsabilités statutaires exclusives, la Commission est investie de fonctions que lui a déléguées le Conseil du Trésor, notamment la formation en gestion et la formation spécialisée, la formation linguistique, la vérification de certaines fonctions du personnel, les activités liées à la participation des groupes sous-représentés et certains aspects de l'administration de la catégorie de la gestion.

La Commission se compose de trois commissaires – dont la présidente – nommés par le gouverneur en conseil pour dix ans. La présidente est fonctionnaire administrative en chef. La Commission se divise en six directions générales: programmes de dotation et de la catégorie de la gestion, perfectionnement, programme de la formation linguistique, appels et enquêtes, vérification, et services et systèmes de gestion. Outre les services de son administration centrale à Ottawa, la Commission possède des bureaux à St. John's, Charlottetown, Halifax, Moncton, Québec, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Regina, Edmonton, Frobisher Bay, Vancouver, Yellowknife et Whitehorse.



Effectif, nominations et départs

Stabilité de l'effectif de la Fonction publique (223 173 en 1985 par rapport à 224 026 en 1984)

Augmentation légère de 2,4 % des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique, soit 85 983 nominations en 1985

Augmentation importante du nombre de cessations d'emploi, y compris les mises en disponibilité, soit de 12,1 % (18 452 en 1984, 20 683 en 1985)

Augmentation importante des démissions et des retraites cette année, soit 15,7 % et 12,9 % respectivement

Augmentation du nombre de nominations sans concours depuis 1983 (54,3 % de toutes les nominations en 1985 par rapport à 44,7 % en 1983). Les reconductions d'une nomination pour une période déterminée comptent pour plus de la moitié de ces nominations

Diminution du nombre de promotions par voie de reclassification au cours de cette même période (20,6 % de toutes les nominations en 1985 comparativement à 22,6 % en 1983)

Freinage de l'augmentation de l'effectif de la catégorie de la gestion (2,8 % de plus qu'en 1984)

Augmentation du nombre de diplômés du postsecondaire nommés à la Fonction publique cette année (31,4 % de plus en provenance d'universités et 48,4 % de plus en provenance des collèges communautaires ou cégeps)

Groupes sous-représentés

Mise en place de mesures spéciales en faveur des minorités visibles

Augmentation graduelle de la proportion de femmes dans la Fonction publique au cours des dernières années (41,6 % de l'effectif en 1985 par rapport à 40,6 % en 1983)

Augmentation significative de la proportion de femmes dans la catégorie de la gestion (7,8 % en 1985 par rapport à 5,9 % en 1983)

Stabilisation de la proportion des francophones (27,8 % en 1985 et 27,7 % en 1984)

Succès modeste mais encourageant des programmes d'emploi des autochtones

Maintien de l'acquis pour le Programme d'emploi des Noirs

Succès du Programme d'aides techniques aux personnes handicapées

Réforme

Propositions de changements à la *Loi* et au *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique* afin de simplifier le processus d'embauche des fonctionnaires

Révision interne des politiques de dotation afin de les rendre plus flexibles

Appels et enquêtes

Augmentation de 12,2 % du nombre des appels ayant trait à la sélection du personnel (2 764 en 1985 par rapport à 2 463 en 1984)

Transfert à la Commission des droits de la personne de la responsabilité d'instruire des plaintes d'employés pour des actes discriminatoires comme le prévoit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Augmentation du nombre de plaintes pour harcèlement, injustice au travail et nominations de l'extérieur de la Fonction publique (1 486 en 1985 comparativement à 1 142 en 1984)

Vérification

Révision des pratiques de vérification de la dotation de la Commission

Formation

Évaluation très favorable du Programme d'orientation en gestion de la Commission destiné aux cadres de la Fonction publique

Succès des cours spécialisés sur des sujets d'actualité offerts par la Commission

Excédent de 1 362 111 $ au budget consacré à la formation

Popularité des cours de langue autres que continus: 48,8 % d'inscriptions de plus qu'en 1984, principalement aux cours donnés en dehors des heures de travail

Baisse du nombre d'inscriptions aux cours continus de formation linguistique — 17,9 % de moins qu'en 1984

Gestion interne

Intégration des programmes de dotation afin d'offrir un meilleur service aux ministères

Maintien des ressources financières et humaines de la Commission en deçà des niveaux autorisés

Mise sur pied d'un mécanisme de revue interne des programmes et politiques



34. Nominations et postes bilingues à dotation «non impérative»

35. Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe sous-représenté

36. Nominations de diplômés d'université et région

37. Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel

38. Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel

39. Nominations, Programme d'emplois d'été axés sur la carrière et secteur professionnel

Cessations d'emploi 96

40. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

41. Cessations d'emploi et motif

42. Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Appels 99

43. Appels et catégorie professionnelle

44. Appels et ministère

45. Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle

46. Méthodes de sélection, appels et ministère

47. Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

Formation 104

48. Formation professionnelle et région des cours

49. Formation professionnelle et langue d'enseignement

50. Formation professionnelle et catégorie professionnelle

51. Formation linguistique et région

52. Formation linguistique (cours de base continus)

53. Formation linguistique (autres cours)

Lexique 109

Les bureaux de la Commission 115

5. Lieu de travail (Canada et étranger), sexe et groupe linguistique

6. Principales villes de fonctionnaires, sexe et groupe linguistique

7. Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

8. Ministère d'affectation, sexe et groupe linguistique

9. Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

Effectif et catégories professionnelles 66

10. Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique

11. Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique

12. Catégorie professionnelle et lieu de travail

13. Catégorie de la gestion et femmes, francophones et autochtones

14. Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique

15. Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique

16. Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique

17. Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique

18. Catégorie technique, sexe et groupe linguistique

19. Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique

20. Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique

Nominations 83

21. Nominations et modalité d'emploi

22. Nominations *à* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

23. Nominations *au sein de* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

24. Nominations et catégorie professionnelle

25. Nominations *à* la Fonction publique, catégorie professionelle, sexe et groupe linguistique

26. Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

27. Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

28. Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

29. Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

30. Nominations et mobilité professionnelle

31. Nominations et mode de sélection

32. Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

33. Nominations et postes bilingues à dotation «impérative»

Faits saillants 7

Survol de la Commission de la Fonction publique 9

Introduction 13

La réforme administrative 15

La dotation en personnel 19

Relevés

A. Bénéficiaires de priorités 21

B. Nominations des membres de la catégorie de la gestion 25

C. Programme des services aux personnes handicapées 27

D. Programme d'accès pour les personnes handicapées 28

E. Exclusions générales 30

F. Exclusions particulières 32

G. Délégation des pouvoirs de dotation 35

La vérification de la dotation en personnel 37

Les appels et les enquêtes 39

Relevés

H. Règlement des enquêtes 41

I. Enquêtes officielles selon le genre de plainte 41

La formation linguistique 43

La formation des fonctionnaires 45

Relevé

J. Cours offerts aux fonctionnaires 46

La gestion des ressources internes 49

Relevés

K. Années-personnes 50

L. Dépenses 50

M. Affectation des années-personnes et des fonds 51

N. Provenance des années-personnes et des fonds 51

O. Années-personnes et fonds reliés aux langues officielles 51

Les statistiques 53

Note technique 54

Relevés

Effectif en général 56

1. L'emploi dans l'Administration fédérale, décembre 1985

2. Modalité d'emploi

3. Âge, sexe et groupe linguistique

4. Les 10 principaux ministères et leur effectif



Rapport 85 annuel

L'honorable Benoît Bouchard, C.P.
Secrétaire d'État du Canada
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir déposer à la Chambre des communes le rapport de 1985 de la Commission de la Fonction publique du Canada.

Nous soumettons notre rapport au Parlement en conformité des dispositions de l'article 45 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* du chapitre 71 des *Statuts du Canada* de 1966-1967.

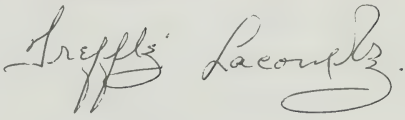
Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

La présidente,



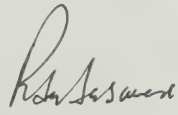
Huguette Labelle

Le commissaire,



Trefflé Lacombe

Le commissaire,



Peter B. Lesaux

Un aperçu de ce rapport est disponible en braille et sur bande magnétique.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986
Numéro de catalogue SC 1-1985
ISBN 0-662-54366-1
CFP 3X9D552

Rapport annuel 1985

Commission de la Fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada



Canada

CA1
CS
-A55



Annual Report 1986

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada

LIBRARY
MAY 2 1988

Canada

A summary of this report is available in Braille and on audio cassette.

© Minister of Supply and Services Canada 1987
Cat. No. SC 1-1986
ISBN 0-662-55015-3
PSC 3B1D601

86 Annual Report 1986

The Honourable David E. Crombie, P.C.
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

Dear Minister,

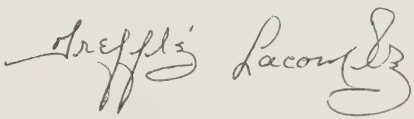
We have the honour of asking you to transmit for tabling in the House of Commons the report of the Public Service Commission of Canada for 1986.

It is submitted to Parliament in conformity with the provisions of section 45 of the *Public Service Employment Act* (Chapter 71, *Statutes of Canada* 1966/67).

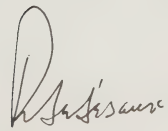
Yours sincerely,



Huguette Labelle
Chairman



Trefflé Lacombe
Commissioner



Peter B. Lesaux
Commissioner



Annual Report 1986

Table of Contents

Highlights	**6**
The Commission at a Glance	**8**
Introduction	**11**
A Time of Restraint	**13**
Overview	13
Impact of Restraint on the Various Occupational Categories	17
Impact of Restraint on Youth Employment	18
Initiatives Taken by the Commission	18
Looking to the Future	19
Reflecting the Diversity of Canadian Society	**21**
Disabled People	21
Native People	22
Visible Minorities	22
Women	23
Anglophone and Francophone Participation	27
Staffing: More Flexible and Responsible	**31**
Commission Initiatives	31
Initiatives Involving Departments	32
Report on the Activities Under Sections 6(1), 6(4) and 39	33
Merit and Impartiality: Checks and Balances	**39**
Recourse for the Public Servant	39
The Monitoring of Staffing	43
The Audit of Staffing	43
Political Activities of Public Servants	44
Annex I—Leave of Absence for Political Partisanship	45
Annex II—Release or Demotion for Incompetence or Incapacity	45
Annex III—Opportunities for Advancement Prejudicially Affected	45
Emphasis on Competence	**47**
Competence of Managers	47
Identifying Competence	49
Competence on the Job	49
Language Proficiency	51
Language Training	52
From Region to Region	**55**
Atlantic	55
Quebec	56
National Capital	56
Ontario	57
Manitoba and Saskatchewan	58
Alberta and the Northwest Territories	58
Pacific and Yukon	59
Internal Management	**61**

Statistics **65**

Technical Notes 65

Tables 68

Population **68**

1. Federal government employment, December 1986 68

2. Type of employment 69

3. Age, sex and language group 69

4. The ten major departments and their populations 70

5. Geographic area, sex and language group 71

6. Major centres, sex and language group 72

7. Geographic area, language requirements of position and language group 73

8. Department and geographic area 74

9. Department, sex and language group 78

10. Salary in current and constant dollars, sex and language group 80

Population and occupational categories **82**

11. Occupational category, type of employment, sex and language group 82

12. Occupational category, group, sex and language group 84

13. Occupational category and geographic area 86

14. The Management Category and women, francophones and indigenous people 86

15. Language requirements of position, occupational category and language group 87

16. The Management Category, sex and language group 88

17. The Scientific and Professional Category, sex and language group 90

18. The Administrative and Foreign Service Category, sex and language group 92

19. The Technical Category, sex and language group 94

20. The Administrative Support Category, sex and language group 96

21. The Operational Category, sex and language group 98

Appointments **99**

22. Appointments and type of employment 99

23. Appointments *to* the Public Service, geographic area, sex and language group 99

24. Appointments *within* the Public Service, geographic area, sex and language group 100

25. Appointments and occupational category 101

26. Appointments *to* the Public Service, occupational category, sex and language group 101

27. Promotions, occupational category, sex and language group 102

28. Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group 102

29. Reappointments, occupational category, sex and language group 103

30. Downward transfers, occupational category, sex and language group 103

31. Appointments and employee mobility 104

32. Appointments and selection process 104

33. Appointments, occupational category, language requirements of position and language group 105

34. Appointments and bilingual positions (imperative staffing) 106
35. Appointments and bilingual positions (non-imperative staffing) 107
36. Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and underrepresented group 108
37. Appointments of university graduates and geographic area 108
38. Appointments of university graduates and occupational field 109
39. Appointments of community college and CEGEP graduates and occupational field 110
40. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 110

Separations **111**
41. Lay-offs, occupational category, sex and language group 111
42. Separations and reasons 112
43. Separations, reasons and geographic area 112
44. Separations, occupational category, sex and language group 114
45. Separations, geographic area, sex and language group 115
46. Separations, occupational category and geographic area 116

Appeals **119**
47. Appeals and occupational category 119
48. Appeals and department 120
49. Appeals, appointing authority and type of selection processes 121
50. Selection processes, appeals and occupational category 121
51. Selection processes, appeals and department 122

Training **123**
52. Developmental training and region 123
53. Developmental training and language of instruction 124
54. Developmental training and occupational category 124
55. Language training (basic continuous courses) 125
56. Language training and region 125

Glossary **127**
Offices of the Commission **133**

Annual Report 1986

Highlights

Population, Appointments and Separations

- reduced Public Service workforce (217 223 in 1986, compared to 223 173 in 1985).
- stable population in the Management Category (4 351 in 1986, compared to 4 400 in 1985).
- reduced number of appointments *to* and *within* the Public Service (76 140 in 1986, compared to 85 983 in 1985).
- increased total number of separations from the Public Service (21 462 in 1986, compared to 20 683 in 1985).

Placement of Employees Affected by Workforce Adjustment

- of 6 206 indeterminate employees affected by workforce adjustment in 1986-87, 4.5% (278) were laid off in 1986.
- establishment of Job Search Skills course to help surplus employees market their skills and experience.

Youth Employment

- increased proportion of those 24 years of age or lower appointed to the Public Service: 19.6% (1 497) in 1986, compared to 16.1% (1 836) in 1985.
- reduced appointments of students under the Career-Oriented Summer Employment Program (5 376 in 1986, compared to 6 434 in 1985), but an increase in appointments under the Co-operative Education Program for post-secondary students (3 258 in 1986, compared to 2 413 in 1985).

Underrepresented Groups

- amalgamation of affirmative action programs under an umbrella organization in the Commission.
- establishment of the Office of Services to Visible Minority Groups.
- increased proportion of women in the Management Category (9.1% in 1986, compared to 7.8% in 1985) and in the Administrative and Foreign Service Category (37.4% in 1986, compared to 36.6% in 1985).
- increased proportion of women enrolled in Commission professional training courses (47.8% of 12 328 participants in 1986, compared to 45.3% of 13 988 in 1986).

- stable proportion of Francophones in the Public Service (28% in 1986; 27.8% in 1985; 27.7% in 1984).
- participation rate of official language minority groups increased by nearly 5% in New Brunswick and by 1.5% in northern and eastern Ontario.
- decreased anglophone participation rate in the federal Public Service in Quebec since 1982, although the rate stabilized at 5.6% during the last two years.

Staffing System

- new policy on area of competition.
- revision of selection standards.
- direction was provided to departments on informal disclosure as an integral part of the staffing process.

Appeals and Investigations

- reduced number of appealable selection processes (5 849 in 1986, compared to 13 100 in 1985), but an increased percentage of selection processes actually appealed (13.6% in 1986, compared to 11.4% in 1985).
- increased number of complaints (1 501 in 1986, compared to 1 486 in 1985).

Audit

- approval of an audit policy to obtain better information on how departments fulfill their obligations under the *Public Service Employment Act*.

Political Activities of Public Servants

- a decision from the Federal Court confirming the constitutionality of section 32 of the *Public Service Employment Act* limiting partisan political activities of public servants.

Training

- reduction by 11.9% in the number of participants in Commission training courses (12 328 in 1986, compared to 13 988 in 1985).
- important changes to the language training program which will be implemented over a period of more than five years.
- establishment of a six-year plan to reduce the Language Training Program workforce by 325 person-years.

The Commissioners

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with the three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*, and a majority of commissioners constitutes a quorum.

Executive Secretariat

The Executive Secretariat provides Secretariat and Committee services to the Commission's senior management, administers specific sections of the *Public Service Employment Act* including the production of the Commission's Annual Report, coordinates strategic planning and policy development that cross over specific mandates of individual branches, and provides liaison and information to members of Parliament and parliamentary committees.

Staffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch establishes service-wide staffing policies and programs giving effect to the *Public Service Employment Act* and *Regulations*. The Branch recruits and refers candidates from outside the Public Service, performs those staffing actions not delegated by the Commission to departments and monitors departmental staffing activities. It is also responsible for career and succession planning, recruitment and selection for the Management Category, and career counselling for both those aspiring to and those within the category. The Staffing Programs Branch sets selection standards, including those for language, and tests the language skills of candidates for and incumbents of bilingual positions. The Branch is responsible for a number of programs and services delegated to the Commission by the Treasury Board. Among these are workforce adjustment, human resource planning assistance to departments, special programs for Affirmative Action target groups, the Career Assignment Program and Interchange Canada.



Audit Branch

The Audit Branch conducts cyclical audits to ensure that the staffing activities carried out under authority delegated to deputy heads by the Commission, as well as non-delegated staffing activities, are conducted in accordance with the *Public Service Employment Act*. It also conducts special studies and project audits on specific aspects of the staffing system. In addition, examination of other personnel management functions on behalf of the Treasury Board is integrated into the cyclical audits and carried out pursuant to the agreements between the two central agencies on their respective roles and responsibilities.

Staff Development Branch

This Branch provides departments and agencies with developmental and training programs and related consulting and information services to improve the occupational performance of employees and to assist in implementing the Treasury Board training policy. It also assists departments and agencies in implementing their training plans. This Branch operates on a revolving fund financing basis.

Corporate Systems and Services Branch

This Branch provides corporate services in support of the Commission's operations: financial; data processing; publications and public relations; general administrative services; and, as well, the development and implementation of corporate management systems and policies. Program evaluation and internal audit are attached to this Branch for administrative purposes, but take functional direction from the Chairman.

Appeals and Investigations Branch

This Branch establishes independent boards to hear appeals brought by public servants against alleged breaches of the Act and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion, and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties in an appeal and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of personal harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld.

Language Training Program Branch

This Branch responds to the needs of departments and agencies by providing language training to meet job requirements. It develops and conducts specialized courses in the two official languages in all regions of the country. It also delivers the Commission's Advanced Language Training Program. It advises departments and agencies and provides assistance on language training matters: analysis of needs, development of courses and programs to meet specific needs, program evaluation, testing, and guidance to public servants.





Annual Report 1986

Introduction

A number of events made the year 1986 noteworthy for the Public Service Commission, requiring it to mobilize its resources. Prime among these was the government's policy to decrease the deficit and reduce the size of the federal Public Service, which led to a substantial increase in the activities of the Commission, particularly with respect to the Priority Administration System. This system assists employees with priority for appointment to find alternative employment in the Public Service. The rate of redeployment of employees affected testifies to the efforts of departments and the Commission to keep the number of layoffs to an absolute minimum. This challenge was met successfully thanks to the collaboration of all those involved, particularly through the commendable efforts of departments with respect to workforce adjustments.

The Commission was also called upon in 1986 to establish programs in support of special measures announced by the Treasury Board to increase the representation of members of visible minority groups and to enhance employment possibilities for women, disabled persons and Native people in the federal Public Service. The collective will, the wish to make substantial gains and the necessity to implement concrete measures for their realization are the necessary pre-requisites to the attainment of those objectives.

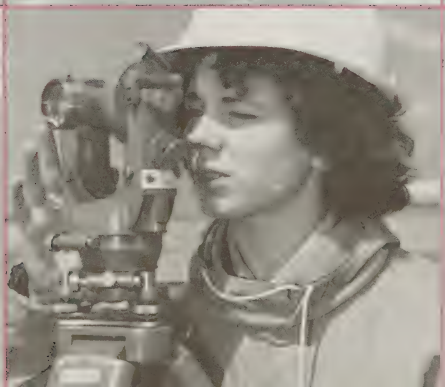
The appointment of competent people to positions in the Public Service underlies all the responsibilities of the Commission. The steps taken in 1986 to reform the staffing process resulted in important progress being made in two areas. First, an internal review of the regulations and directives of the Commission led to the revision of the personnel selection standards and the instruments through which the Commission delegates its staffing powers to departments, in line with its objectives to simplify staffing, reduce delays and continue to adapt to the changing needs of the Public Service. Secondly, the administrative reform projects that have been established with departments are now yielding concrete results which will serve as examples for the rest of the Public Service.

The success of these efforts depends upon a redefinition of the roles of each of the two key partners in personnel management: the manager and the personnel specialist. The specialist must assume the responsibility to inform and advise the manager in order that the manager may take appropriate decisions. Defining their responsibilities more clearly so that appropriate functions are assigned to each will undoubtedly result in more efficient and effective personnel management. The administrative reform initiative and the change of attitude on the part of those responsible for staffing constitute two fundamental steps in the revitalization of personnel management in the Public Service.

In addition to the achievements mentioned above, this report also describes achievements made by the Commission in 1986 with respect to the audit of staffing, appeals and investigations, training and internal management.

For the achievements described in this report we owe a debt of gratitude to the employees of the Commission for their dedication and professionalism. We are also grateful to the deputy ministers, the Treasury Board Secretariat, departmental managers, personnel administrators and the Public Service bargaining agents for their cooperation during the year. Finally, we wish to express our appreciation to members of Parliament for their support and their help in drawing our attention to a range of issues of interest to the Public Service.





A Time of Restraint

In its May 1985 budget, the government announced a net reduction of 15 000 person-years in the Public Service by the end of fiscal year 1990-91, and committed itself to reducing the effect on employees through the use of attrition and by redeploying and retraining employees, whenever possible, for existing or anticipated vacancies.

Continuing into 1986, the main challenge of the Public Service was to maintain a high level of service to the Canadian population, while implementing this government policy. Each of the various parties involved had an important role to play in the management of workforce adjustment. Departments were responsible for developing internal programs to redeploy employees directly affected; the Commission was responsible for actively marketing surplus employees and lay-offs to all departments through the Priority Administration System; finally, Treasury Board Secretariat was responsible for consulting with bargaining agents and developing global policies, and for assisting departments in planning and managing their redeployment programs.

By the end of 1986, all parties concerned, including employees, had successfully faced the challenge. Departments, the Commission and Treasury Board Secretariat joined efforts to develop new initiatives to redeploy most of those affected by workforce adjustment. The initiatives of the Commission are detailed in the second half of this chapter.

Overview

As illustrated in Tables A and B, 6 206 indeterminate Public Service employees were directly affected by the 1986-87 person-year reductions announced in the May 1985 budget; 4.5% (278) of them were laid off in 1986, but still had an active priority for reappointment to the Public Service. For another 0.97% (60), the priority entitlement has expired. Departments have done a commendable job in managing the necessary workforce adjustments: 33.0% (2 048) of affected employees were redeployed within their own departments, and 22.1% (1 373) were expected to be so within the 1986-87 fiscal year.

Workforce adjustments in 1986 have resulted in a significant increase in the Commission's priority administration activities, since the number of persons with staffing priority entitlement went from 3 962 in 1985 to 6 535 in 1986, a growth of 64.9% (see Table C). A total of 4 671 or 71.5% of all priority people in 1986 were surplus employees. This total, which includes employees declared surplus for reasons other than the person-year reductions associated with the May 1985 budget, represents an increase of 89% over the 2 472 surplus employees registered with the Commission in 1985. However, since the number of surplus employees who found alternate employment increased by 200%, from 969 last year to 2 907 this year, the proportion of the surplus employees who were actually laid off dropped from 11.2% to 7.7% during the same period. The lay-offs in question do not include those who requested to be laid off earlier than the scheduled date, those who chose not to exercise their priority rights, and those whose jobs were privatized and who received an offer for that job. At the same time, persons entitled to a staffing priority for other legal or administrative reasons such as return from leave of absence, employment in a Minister's office, or spouse relocation, were not neglected. While their number increased by 13.5%, from 1 279 in 1985 to 1 452 in 1986, the number of placements of these priority persons increased by 27.7% during the same period, from 801 to 1 023.

The encouraging results achieved in the placement of priority persons in the Public Service in 1986 are certainly attributable in part to such factors as the staffing freeze announced by Trea-



Workforce Adjustment and Province or Territory
Status on December 31, 1986 of indeterminate employees directly affected by the person-year reductions in 1986-87, by province or territory

	Newfound-land	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Québec (except NCR)	National Capital Region	Ontario (except NCR)
Employees identified by departments as affected	**31**	**20**	**163**	**174**	**944**	**1 963**	**938**
Less:							
Employees already placed by the home department	13	7	51	60	365	746	261
Employees who will be placed by the home department	4	3	39	46	302	394	158
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	0	0	0	1	1	106
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation, retirement or death	4	3	22	21	97	187	225
Employees placed by the Commission	8	6	28	25	76	435	94
Total	**29**	**19**	**140**	**152**	**841**	**1 763**	**844**
Employees requiring Commission assistance:	**2**	**1**	**22**	**19**	**97**	**183**	**81**
Not yet declared surplus	0	0	2	0	4	7	3
Surplus	1	0	11	13	32	115	39
Laid off	1	1	9	6	61	61	39
Priority entitlement expired	**0**	**0**	**1**	**3**	**6**	**17**	**13**

Table A—Continued

Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British-Columbia	Yukon	Northwest Territories	**Total**
227	**474**	**343**	**721**	**21**	**187**	**6 206**
72	107	97	247	2	20	**2 048**
40	103	53	217	4	10	**1 373**
14	103	75	20	0	74	**394**
61	78	35	102	3	32	**870**
17	45	54	49	5	30	**872**
204	**436**	**314**	**635**	**14**	**166**	**5 557**
22	**36**	**27**	**79**	**2**	**18**	**589**
0	1	1	0	0	1	**19**
14	12	19	33	1	2	**292**
8	23	7	46	1	15	**278**
1	**2**	**2**	**7**	**5**	**3**	**60**

B Workforce Adjustment and Occupational Category

Status on December 31, 1986 of indeterminate employees directly affected by the 1986-87 person-year reductions in 1986-87, by occupational category

	Management	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	**Total**
Indeterminate population[a]	4 265	21 879	55 820	25 972	59 822	39 046	**207 024**[b]
Employees identified by departments as affected	**66**	**604**	**1 873**	**298**	**1 666**	**1 699**	**6 206**
Less:							
Employees already placed by the home department	22	161	644	103	663	455	**2 048**
Employees who will be placed by the home department	20	135	449	66	416	287	**1 373**
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	65	43	23	29	234	**394**
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation, retirement or death	5	89	192	25	153	406	**870**
Employees placed by the Commission	10	64	324	43	280	151	**872**
Total	**57**	**514**	**1 652**	**260**	**1 541**	**1 533**	**5 557**
Employees requiring Commission assistance:	**9**	**71**	**203**	**37**	**114**	**155**	**589**
Not yet declared surplus	3	4	3	1	6	2	**19**
Surplus	4	29	130	17	56	56	**292**
Laid off	2	38	70	19	52	97	**278**
Priority entitlement expired	**0**	**19**	**18**	**1**	**11**	**11**	**60**

[a] Population as of January 1, 1986

[b] Includes 220 employees for whom the occupational category was not specified

sury Board in February 1986 and the greater determination of the Commission when marketing priority persons. However, the main factors are the collective will of departments to treat priority persons in a fair and equitable manner, as well as a greater awareness on the part of managers that redeploying priority persons has now become part of normal human resource management practices. The latter factor is supported by an increase in the proportion of priority person appointments, which rose from 4.2% of the total number of indeterminate appointments in 1985 to 14% in 1986. This situation implies that 86% of the total number of indeterminate appointments in 1986 involved non-priority persons, providing some opportunity for career movement for public servants. Although the results achieved so far are very encouraging for the future, the Commission remains sensitive to the repercussions of restraint on various occupational categories and on youth employment.

Impact of Restraint on the Various Occupational Categories

Although some occupational categories were more affected than others, the overall impact on employees' continuous employment was minimal, as most of those who sought jobs were either redeployed internally or absorbed by the sector where the function was privatized.

As illustrated in Table B, the category most affected by the person-year reductions was the Operational Category, with 1 699 employees or 4.4% of its population at the beginning of 1986 affected. The least affected was the Technical Category, with 298 employees or 1.1% of its total population affected. In the Administrative and Foreign Service Category, 3.4% were affected; in the Scientific and Professional Category, 2.8%; in the Administrative Support Category, 2.8%; and in the Management Category, 1.5%.

The proportion of employees laid off in each category varies slightly, from a high of 0.28% for the Operational Category to a low of 0.05% in the Management Category. In between are the Scientific and Professional Category with 0.26%, the Administrative and Foreign Service Category with 0.16%, the Administrative Support Category with 0.11% and the Technical Category with 0.08%.

The reasons for laid-off employees not being successfully redeployed are unique to each individual concerned. However, in most cases these reasons are related to the absence of market for highly specialized skills, a restricted area of mobility, or a combination of both factors.

Management Category

In the past, management careers have flourished by virtue of the numerous and varied opportunities which accompanied growth in the 60s and 70s. In the 80s however, such opportunities have diminished considerably, limiting

Priority Status Employees
Indeterminate employees entitled to priority status[a]

Reasons	Number of employees: Available	Unavailable[b]	Total
Leave of absence - returnees/replacements	470	38	**508**
Ministerial staff	5	0	**5**
Lay-offs[c]			
• reorganization	454	199	**653**
• privatization	159	135	**294**
• decentralization	7	1	**8**
Surplus[d]			
• reorganization	3 233	530	**3 763**
• privatization	161	164	**325**
• decentralization	17	23	**40**
Unsuccessful language training	19	1	**20**
Reinstatement	343	6	**349**
Relocation of spouse	534	36	**570**
Total	**5 402**	**1 133**	**6 535**

[a] The figures show the number entitled to a staffing priority during 1986 regardless of the date on which the priority entitlement began. Consequently, the number of surplus and laid-off employees includes those declared surplus or laid off as a result of the person-year reductions announced in the May 1985 budget, as well as those related to other workforce adjustments that were begun or planned before the downsizing exercise announced in the May 1985 budget.

[b] Entitled to, but not exercising staffing priority.

[c] Of the 955 persons laid off, 294 were privatized with a job offer and 100 of the remaining available employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date, leaving 361 employees who were laid off and are interested in being considered for vacant positions.

[d] In addition, 543 employees were declared surplus in 1986 and were laid off (reorganization 336, privatization 204, decentralization 3). They are included in the lay-off statistics.

the ability of employees to acquire the diversity of experience important to the development of superior management skills. Workforce adjustment, by further curtailing mobility, may exacerbate this situation.

At the most senior levels in the Management Category, steps have been taken to offset the impacts of continuing restraint on career mobility. Departments were asked to consult the Commission prior to redeploying their managers, to allow the Commission to intervene more effectively on behalf of those managers. Also, the Commission's Brokerage system, which, among other activities, facilitates the redeployment of senior managers whose jobs are or may be in jeopardy, was a useful tool in placing Management Category members affected by restraint. The Commission also provided its resourcing officers with special training in the counselling of managers affected by restraint.

The Voluntary Early Retirement Program initiated by the Treasury Board in 1985 continued to have an impact on the Management Category in 1986. In total, some 530 members of the Category took advantage of the program, retiring in the second half of 1985 and early in 1986. This provided an opportunity to reassign managers affected by the restraint measures as well as allowance for some career advancement into and within the Category and infusion from outside the Public Service.

Impact of Restraint on Youth Employment

Despite a dramatic 33.1% decrease in appointments to the Public Service, from 11 406 in 1985 to 7 627 in 1986, the proportion of appointments of persons 24 years of age and younger increased from 16.1% (or 1 836) in 1985 to 19.6% (or 1 497) in 1986.

With respect to summer student employment, appointments under the Career-Oriented Summer Employment Program (COSEP) dropped significantly by 16.4% in 1986, from 6 434 in 1985 to 5 376.

On the other hand, departments have demonstrated an enormous interest in the Co-Operative Education Program (CO-OP) for students enrolled in work-study programs at post-secondary institutions throughout the country. This program offers employment to well-qualified students for four-month periods throughout the year, including the summer months. The Commission started to hire CO-OP students in 1968, and the Program generated a fairly stable number of appointments during the first 13 years. However, as illustrated in Graph D, its popularity rose in 1981. Increases in 1985 and 1986 can be attributed to the fact that the Treasury Board allowed departments to use non-salary funds to cover the salary costs for CO-OP appointments.

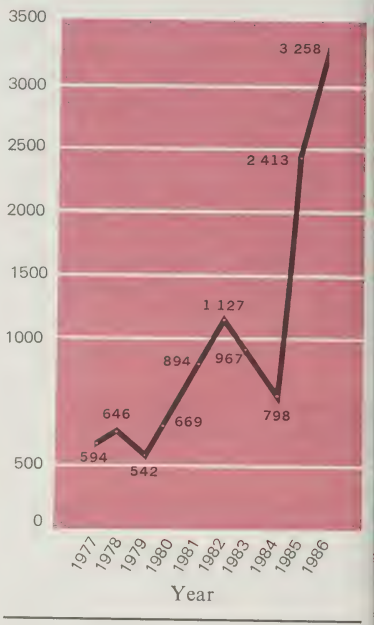
Initiatives Taken by the Commission

The Commission undertook several initiatives to help managers adapt to their workforce adjustment environments and to help affected employees find alternative employment. Although the design and implementation of most of these initiatives began at the end of 1985, the greatest impact was felt in 1986.

Manager-Oriented Initiatives

At the end of 1985, the Commission and Treasury Board Secretariat developed a "Workshop on Downsizing" for managers and personnel officers to minimize the impact of downsizing on organizations and employees. Several workshops were successful in various parts of the country at the end of 1985 and the beginning of 1986. The workshop was then further refined by specialists in the area of workforce adjustment in the Public Service and resulted in two one-day seminars available through the Staff Development Branch: "The Management of Workforce Reductions" and "Informing Employees of Their Surplus Status." A three-day Job Search Assistance Techniques course intended for managers, supervisors and counsellors was also developed at the same time by the Staff Development Branch.

Appointments through the Co-Operative Education Program 1977 to 1986



Along the same lines, in October 1986 the Commission published a special issue of *Dialogue*, a Commission publication for Public Service managers, on personnel management, to sensitize managers to various aspects of workforce adjustment.

Employee-Oriented Initiatives

Employee-oriented actions initiated or continued in 1986 took various forms. Among the most important was the three-day Job Search Skills course designed by the Staff Development Branch to help surplus employees market their skills and experience within and outside the Public Service.

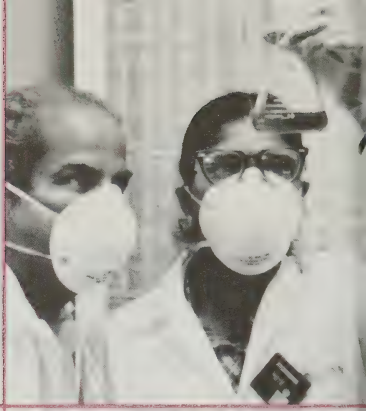
Of note as well were the two pilot projects on the placement of surplus employees outside the Public Service held for translators, and commerce and information officers. The purpose was to market selected groups of surplus employees whose functions were severely affected by restraint and whose skills made them likely to find alternate employment outside the Public Service. Marketing letters were sent to companies and other levels of government, ads were placed in newspapers, and detailed resumés were forwarded to interested organizations. The two projects produced few results, due not to a lack of interest from private firms (some 85 companies expressed an interest), but rather to the success achieved in redeployment within the Public Service. Indeed, participants in the projects were generally more interested in being redeployed within the Public Service where possible because, among other things, of the better professional mobility inherent in an organization of that size.

The Commission initiated or continued various other measures on behalf of surplus employees. Three examples are Job Finding Clubs — intensive, three-week groups for surplus employees seeking jobs, based on a model developed by the Canada Employment and Immigration Commission; the "Information Booklet for Employees Facing Surplus and Lay-Off," reprinted due to increased demand in 1986; and the Surplus Employees Approval Exclusion Order, amended in 1986 to ensure that surplus employees have precedence over successful candidates on eligible lists resulting from competitions.

The Commission improved computer systems for workforce adjustment in two ways. First, to track the redeployment within departments of employees affected by person-year reductions and to plan Commission resources required for priority administration in the future, the Workforce Adjustment Reporting System was developed jointly with Treasury Board Secretariat and put in place with the cooperation of departments. Second, to adapt it to the increased number of priority persons, the Commission's Priority Administration System was completely redesigned. The revised system computerized all data related to priority administration, including information on persons entitled to staffing priority, on vacancies being filled by departments and on the priority persons referred by the Commission for the vacancies in question. The revised system also allows for computerized inventory searches to match the skills of priority persons with the requirements of the vacancies.

Looking to the Future

Although good results were achieved in 1986, more reductions are expected; and the Commission will continue to monitor the redeployment of priority persons and, more particularly, of those affected by workforce adjustment. 1987 should be a year of consolidation of the initiatives already taken by the Commission, with emphasis on promoting the retraining of surplus employees and lay-offs and on ensuring that the retraining of surplus employees and lay-offs is duly considered before authorizing departments to proceed with another selection process.



Annual Report 1986

Reflecting the Diversity of Canadian Society

In recent decades, Canadian society has undergone important changes which have presented challenges the Public Service has been called upon to meet. In fact, with a greater appreciation of linguistic duality and the diversity with which society is enriched by various social and cultural heritages, Canadians have come to demand a Public Service in their own image: more representative, and consequently better able to respond to their particular needs.

The Public Service has thus been called upon to establish programs to ensure equal opportunities within the Public Service, and more recently, affirmative action for women, Native people, disabled people and members of visible minority groups. Despite the important progress achieved to date, sustained effort is still required to reach the objectives established by the Treasury Board.

While deputy heads are accountable for the achievement of equitable participation, the Commission is committed to assisting departments to reach their goals. This commitment includes fostering activities and delivering programs to increase the participation and equitable distribution of members of target groups at all levels of the Public Service.

New approaches, new measures and renewed commitment are required to achieve these objectives, especially in a time of restraint when outside recruitment is limited. With the exception of the Women's Career Counselling and Referral Bureau, the Commission in 1986 brought its affirmative action programs under an umbrella organization to ensure that these programs operate in a coordinated, efficient, results-oriented manner across Canada.

Disabled People

As of March 1986, Treasury Board findings indicate that 3 760 disabled persons were employed in the Public Service, representing 1.58% of the total Public Service population. Since this data is based on voluntary self-identification, it can serve only as an indication of proportional representation in the Public Service. Census data indicates that the representation of disabled persons in the labour force is 6%. While individual departmental targets may vary, the immediate service-wide goal is to reach a representation rate of 2.11% by 1988. The longer-term objective is to achieve full representation, in line with the national labour force.

In 1986, Treasury Board broadened the definition of disability to include persons with mental, psychiatric or learning disabilities. Consequently, the Commission began to implement the services and programs necessary to respond to the needs of persons with these disabilities.

Providing disabled people with equal access to employment opportunities has been a formal goal of the Commission since the International Year of Disabled Persons in 1981. Through its program of Services to Disabled People, the Commission promotes the employment of disabled people within departments and provides specialized recruitment and referral services for disabled people to allow them to be considered for employment on the basis of abilities as well as qualifications.

The Commission also administers the Access Program, an on-the-job training program for disabled persons who lack work experience because of their disability. The program has resulted in 589 appointments of disabled people to training positions since it began in 1983. Follow-up results indicate that one year after completion of their training assignments, 69.2% of Access graduates continue to be employed with the Public Service.

In 1986, 522 disabled people were appointed to the Public Service, a decrease of 3 over 1985. While appointments through the program of

Services to Disabled People decreased to 308 from the 1985 total of 369 as a result of a general decrease in Public Service recruitment, the 214 appointments of disabled people through the Access Program represents a 32% increase from 1985.

The Commission strives to ensure that no techniques to assess candidates' qualifications inadvertently or inappropriately measure irrelevant characteristics such as sex, disability, or ethnic origin. In this regard the Commission makes available to departments standardized, objective assessment techniques and provides expert advice to departments wishing to develop their own. Seventeen of the 40 tests are available in alternative formats (Braille, large print and audiotapes) for visually impaired candidates. Further, because disabling conditions vary widely in nature and severity, the Commission provides a consultation service to departments on a case-by-case basis for each disabled candidate.

The Technical Aids Loan Bank provides Access trainees with work-essential devices ranging from magnifiers to talking micro-computer systems. These devices help disabled persons to carry out their duties with greater ease, increased independence and higher productivity. In the past year, technical aids from the Loan Bank have also been made available to disabled public servants outside the Access Program. Through headquarters and regional staff, the Commission also offers advice and assistance to departments on the purchase of technical aids for disabled employees.

Native People

Treasury Board has reported that as of March 1986, 3 066 Native people were employed in the federal Public Service, 1.29% of the Public Service population. This figure is based on voluntary self-identification. It is estimated that Native people represent 4% of the available labour force. While the service-wide representation target for 1988 is 1.94%, the longer-term goal is to ensure that Native people are equitably represented in line with their workforce availability.

The various Commission programs and activities to improve the representation of Native peoples — Indians, Métis, Non-Status Indians and Inuit — have two major emphases. The first is on promoting the employment of Native people, and simultaneously, promoting the Public Service as a viable career choice. The second is on the career development and training of new Native recruits and Native people already employed in the Public Service.

During 1986, the Commission continued to work closely with departmental affirmative action coordinators to promote the employment of Native peoples. In the National Capital Region alone, 31 departments requested and received a specially designed presentation on ways to maximize employment opportunities for Native people in the Public Service. Furthermore, the Commission conducted 18 cross-cultural awareness sessions for managers in various departments across Canada. These sessions were aimed at increasing understanding of issues related to the employment of Native people.

The Commission's regional offices across the country provide special recruitment and counselling services to Native candidates. To encourage youth at post-secondary institutions to consider Public Service careers, careers fairs have also been held in a variety of locations.

The Commission also administers two successful career development and training programs. The National Indigenous Development Program (NIDP) began in 1983 as a five-year initiative to arrange and cost-share training and development assignments in federal government departments across Canada of up to two-years' duration for Native participants. The objective is to prepare participants with the skills and knowledge to assume middle and senior management level positions. Because of the success of NIDP to date, in 1986 Treasury Board broadened the program's mandate to provide the same type of development at the officer entry level and announced a summer employment program in the Commission using NIDP resources, to begin in 1987.

Since its inception in 1983, 172 participants have enrolled in the NIDP. During 1986, 66 Native persons were provided with training and developmental assignments in 18 departments in 22 different locations. This compares with 56 assignments in 20 locations in 1985. To date, 51 participants have graduated from the program and have been appointed to indeterminate positions in departments across Canada.

The second career development and training program conducted by the Commission is the Northern Careers Program (NCP). Its efforts are focussed on increasing the representation of Native people in officer level positions in the Yukon, Northwest Territories and northern Quebec. As with NIDP, selected participants receive training and development assignments for up to two years before appointment to a permanent job. The scope of the program also permits some training assignments in Native organizations and territorial governments, and funds are available to finance the last two years of diploma or degree programs at community colleges or universities leading to government employment.

Since it began in 1975, a total of 479 participants have enrolled in the program. During 1986, 36 participants were provided with training and development assignments in federal government departments, 30 more than in 1985. During 1986, 13 participants graduated from the program, a decrease of 27.8% from 1985. Of these, four participants were placed in three federal government departments.

Visible Minorities

A Treasury Board self-identification survey conducted in April 1985 to determine the percentage of members of visible minority groups indicated that they represent about 1.7% of the Public Service. Labour force availability is 4.3%. In response to the government decision to include visible minority group members as an affirmative action target group, the Commission established the Office of Services to Visible Minority Groups in July 1986. This Office is responsible for the

development, coordination, monitoring and evaluation of special programs and services directed to members of this target group. A network of Visible Minority Employment Program Coordinators located at the Commission's regional offices will deliver the program across Canada.

A special measure to increase the representation of members of visible minority groups was announced by Treasury Board in June 1986 and is administered by the Commission. The Visible Minority Employment Program provides person-year and salary (i.e., up to one year's salary) resource incentives to federal departments to appoint, on an indeterminate basis, members of visible minority groups. In addition, under this program the Commission will arrange for developmental assignments of up to six months in federal government departments for members of visible minority groups.

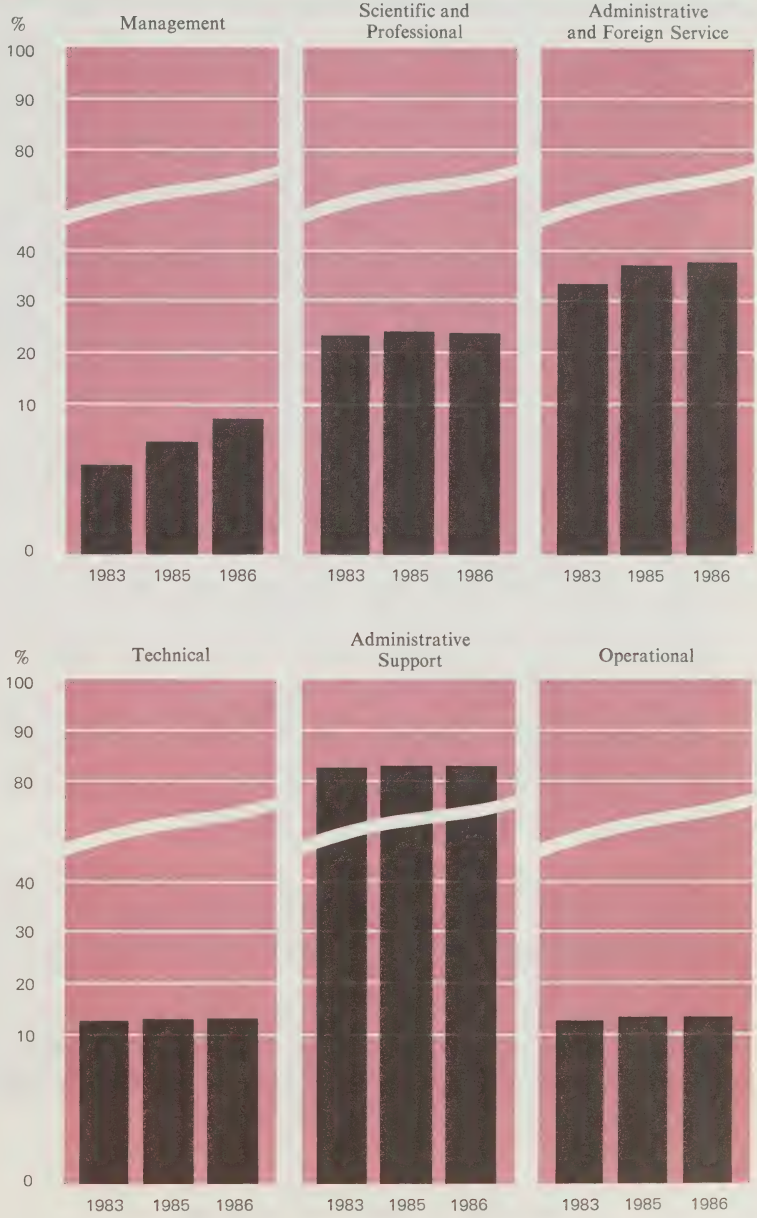
Activities related to this program included development of training modules for newly appointed members of visible minority groups and their managers and the approval of an Exclusion Approval Order to facilitate the appointment of members of visible minority groups to certain positions in the Public Service.

Even before members of visible minority groups were included as an affirmative action target group, the Commission promoted the employment and career development of Black persons from all parts of Nova Scotia. As a result of activities such as awareness sessions, recruitment, referral and liaison with departments and the black community, the annual appointments of black people in Nova Scotia have increased steadily from only 10 in 1973 to 226 in 1985. Due to restraint, the total in 1986 was 185.

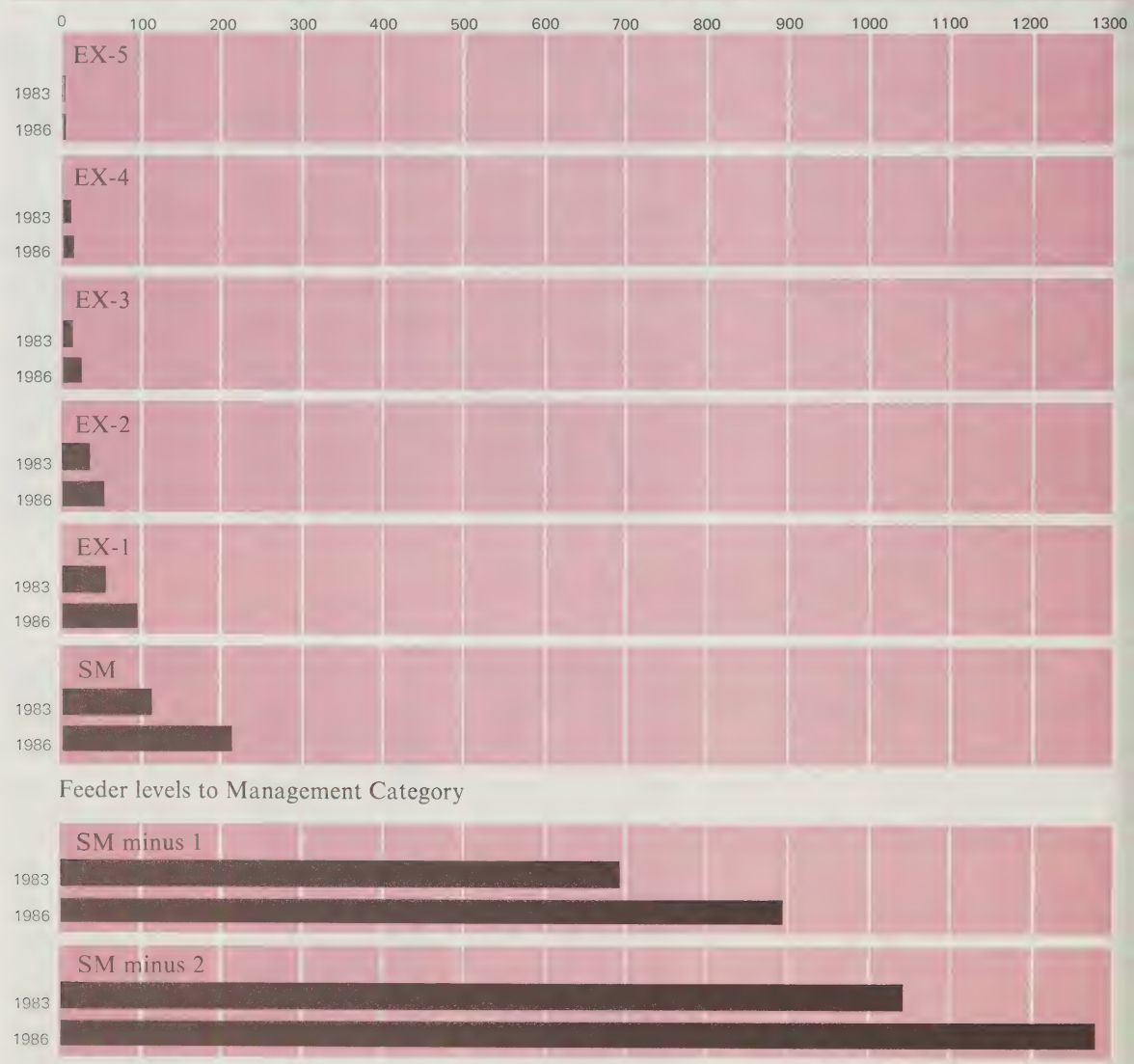
Women

The representation of women in the Public Service has increased from 40.6% in 1983 to 41.8% in 1986, despite an overall decline in size of the Public Service from 222 044 in 1983 to 217 223 in 1986. The most notable gains by category, as reflected in Graph E, were in the Management

Representation of Women, by Occupational Category, 1983, 1985 and 1986

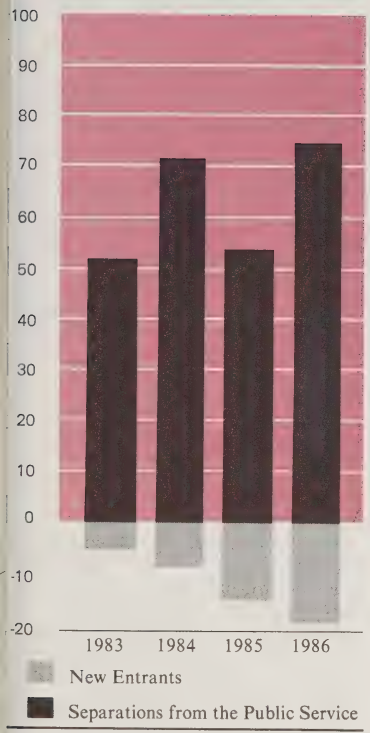


Women in the Management Category and Feeder Levels
Representation of Women in the Management Category and in feeder levels, by group and level, 1983 and 1986



Note: — Data Source: Population Reporting File for SM minus 1 and SM minus 2 for 1983
Management Resources Information System for all other data.

Women in the Management Category—New Entrants and Separations



Category (3.2%) and the Administrative and Foreign Service Category (3.7%). Progress has been less marked in the Scientific and Professional Category (1.2%), where program changes which reduced the numbers of employees in nursing and education, fields dominated by women, somewhat offset gains in law, engineering and scientific research.

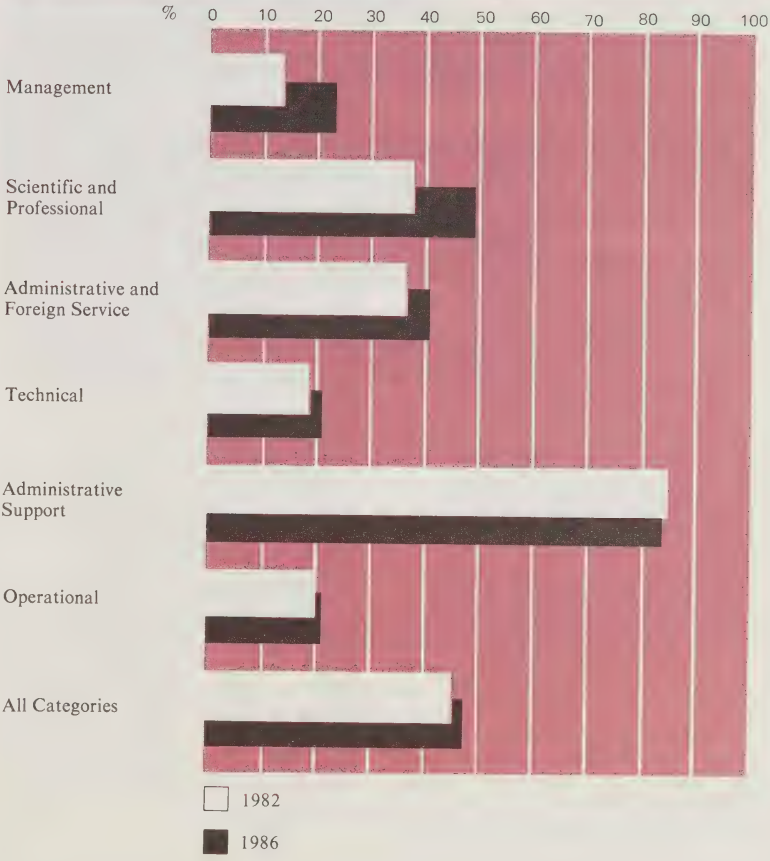
In the Administrative and Foreign Service Category, there were marked increases in non-traditional fields such as Commerce, Financial Administration and Foreign Service, while progress continued in groups such as Administrative Services and Information Services, where women have been well represented for a number of years.

As reflected in Graph F, there continue to be few women at the very top echelons of the Public Service, but progress at the first levels to the Management Category (SM group) in the last four years is encouraging, as well as appointments to levels immediately below the category (SM minus 1, SM minus 2).

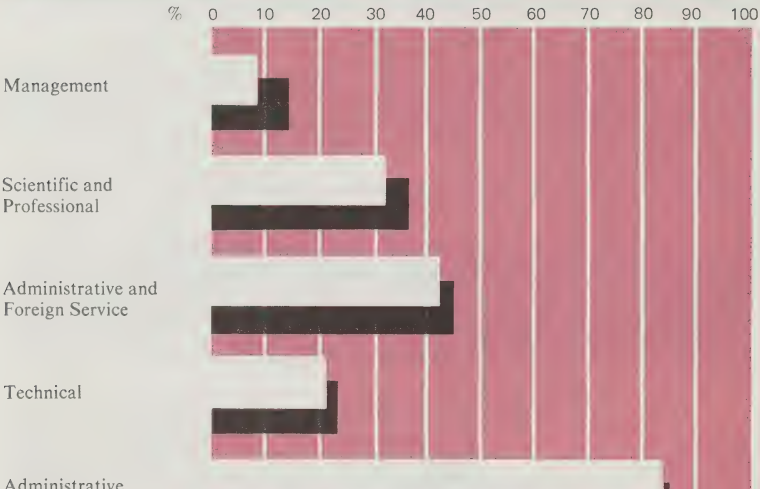
At the end of 1986, women made up 9.1% of the Management Category (397 women), compared to 342 or 7.8% at the end of 1985. Graph G provides an historical overview of new entrants and separations of women in the Management Category during the period 1983-1986. The number of appointments of women to the Management Category will have to be increased significantly in 1987 to meet the government's target of 476 by the end of the first quarter of 1988.

The Women's Career Counselling and Referral Bureau has contributed significantly to the increase in the number of women in the Management Category. The Bureau was established in November 1983 as a five-year special

Women's Share of Appointments *to* the Public Service 1982 and 1986



Women's Share of Appointments *within* the Public Service 1982 and 1986



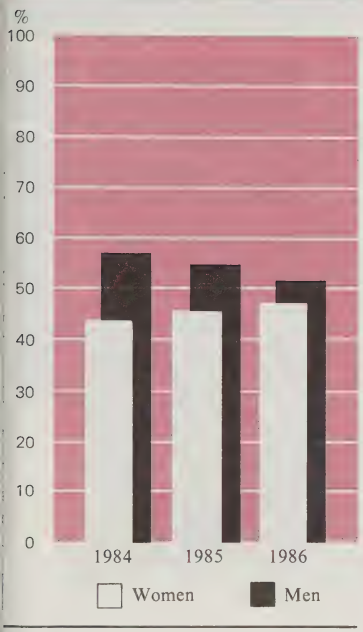
initiative to identify, counsel and refer women candidates for developmental assignments and for appointment to the first two levels of the Management Category. To date, the Bureau has arranged 320 developmental assignments, provided 2 080 career counselling sessions for women and, through referrals, has enabled 101 women to be appointed to the category, 41 of them in 1986. At the end of the year, the Bureau had an inventory of 82 women at the two most senior levels below entry to the Management Category who were assessed as being ready for promotion to the Category. Another 181 women at these levels have been identified for referral for developmental assignments.

In addition to developing and promoting women in the Public Service to the management ranks, the Commission also ensures that a number of women from the private and other public sectors who have the potential to occupy Senior Management and Executive positions are included in its inventory.

Appointments

The overall volume of appointments to and within the Public Service has declined substantially during the last five years, from a high of 100 041 in 1982 to a low of 76 140 in 1986. The impact of this decline has been more pronounced for external recruitment, particularly in 1986 when intake was down by over 50% from 1982 levels, as compared to internal appointments, which are down about 19%. Despite declining opportunity for movement, women's share of total appointments has remained above the general level of representation of 41.8% and has increased slightly both with respect to recruitment to and moves within the Public Service (see Graphs H and I). Women's share of the appointments within the Public Service rose to 58.7%, compared to 47.1% for recruitment from outside, due primarily to the large volume of internal appointments of women in the Administrative Support Category. The number of women appointed internally in 1986 varied substantially by category, and in all cases this share exceeded representation. In terms of recruitment from outside the Public Service, the largest changes over the last five years have been in the Management Category (from 11.6% to 23.1%), in the Scientific and Professional Category (from 37.2% to 48.8%) and in the Administrative and Foreign Service Category (from 36.3% to 40.6%). There have also been increases in internal appointments of women in all but the Administrative Support Category, where women already make up approximately 84% of all appointments.

J Participation in Professional Training Courses



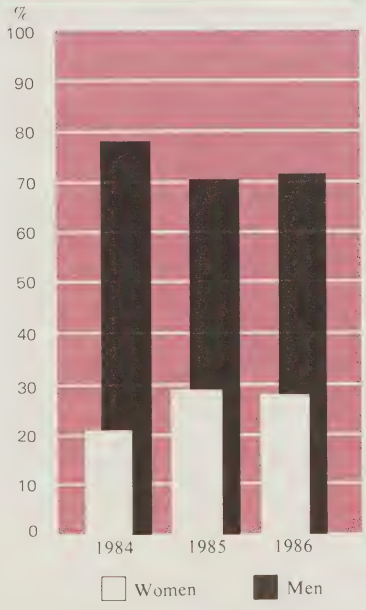
Training and Information

One means by which departments can facilitate access by women to senior-level positions is no doubt to offer them the opportunity to acquire the knowledge and develop the skills required through professional training courses.

As illustrated in graphs J and K, the number of women attending Commission courses has steadily increased over the last three years to 47.8% of the total number of participants in 1986. The number of women attending Commission management orientation courses (including the Career Assignment Program) reached 29.4% of the total participants in 1985, and stood at 28.4% in 1986. Among the management orientation programs, the supervisory program had the highest proportion of women participants (105, or 55.6%). That proportion progressively decreases for each of the other programs: 32.2% (86) in middle management program; 25.5% (95) in the senior management program; 8.2% (19) in the executive program and 7% (3) in the assistant deputy minister program. Over the last three years, there were marked increases in the participation rate of women in the first three management orientation programs, whereas their participation remained stable in the executive and assistant deputy minister programs.

In 1986, 42 women at the senior management level minus one took the senior management orientation course, compared to 52 in 1985 and 32 in 1984. This decrease is possibly the result of fewer people being sent on management orientation courses due to general government restraints.

K Participation in Commission Management Orientation Program Courses, Including the Career Assignment Program

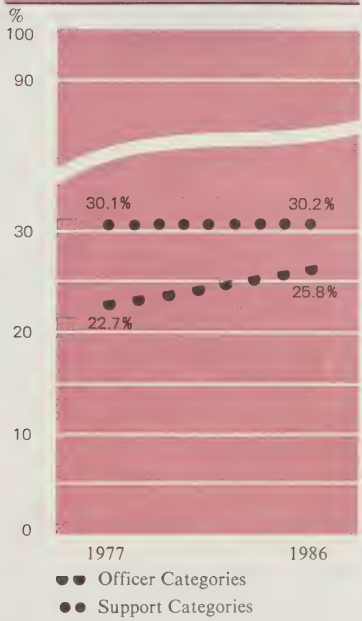


Finally, the Commission maintains for departmental use an information resource centre containing an extensive collection of material on women in the workforce. The demand from departments and individuals for these materials increased greatly in 1986. In addition, the Commission produced a variety of new publications including one on part-time work in the federal Public Service, a subject of growing interest to women in the workforce.

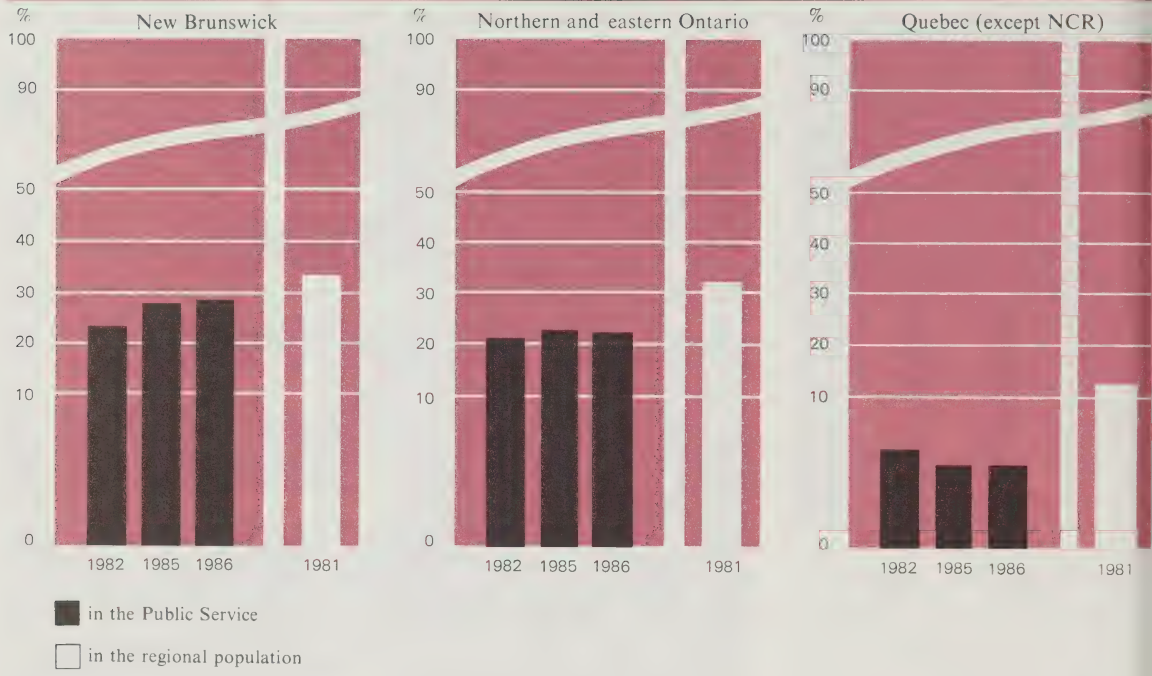
Anglophone and Francophone Participation

In order to reflect the composition of Canadian society, the federal Public Service must ensure appropriate participation of both official language

L Francophone Participation



Participation of Official Language Minorities



groups, in conformity with the parliamentary resolution of 1973 on Official Languages in the Public Service, and the spirit of the *Official Languages Act* and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Participation by Occupational Category

Although the Francophone participation rate has changed little during the last 10 years, rising from 27.2% in 1977 to 28% in 1986, the hierarchical balance has improved as the Francophone participation rate in the officer categories[1] rose from 22.7% in 1977 to 25.8% in 1986. Even so, Francophones at present represent only 20.3% of the Management Category.

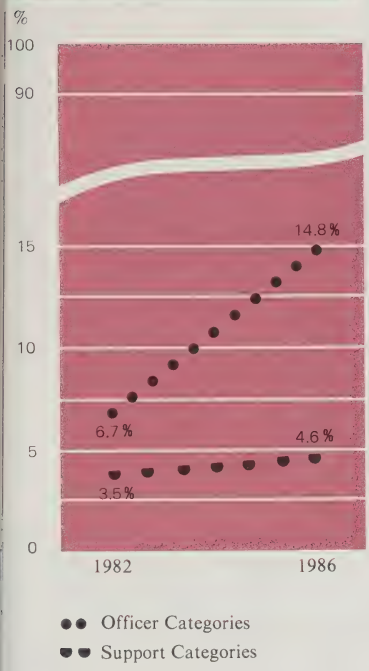
Concerted efforts by the Commission and other parties have achieved encouraging results in the Scientific and Professional Category, where Francophone participation, although still low in some scientific departments, has increased from 19.9% to 21.8% in the past 10 years. In 1986, Francophones received 23.3% of Scientific and Professional appointments from within the Public Service, while about 200 Francophones were recruited from outside, representing 15.9% of new employees in this category, compared to 21.9% in 1985.

Regional Participation

In most regions, the participation rate of the official language minority group in the federal Public Service is within 1% of their proportion in the regional population. The data in Graph M shows that the collective efforts of the various federal government authorities since 1982 have yielded results in New Brunswick (an increase of nearly 5%) and in northern and eastern Ontario (a smaller but real increase of 1.5%). However, the same cannot be said of Quebec, excluding the National Capital Region (NCR), where the Anglophone participation rate dropped from 6.5% in 1982 to 5.6% in 1985 and in 1986. The fact that this latter proportion is the same as in 1985 is an encouraging sign.

[1] "Officer" Categories include the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical and Management categories.

Proportion of Anglophones Appointed to the Public Service in Quebec (except NCR)



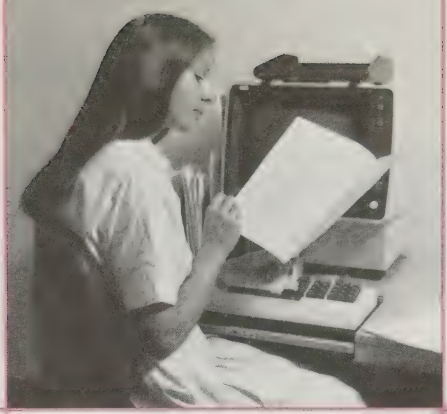
The proportion of Anglophones recruited to the federal Public Service in Quebec (excluding the NCR) has almost doubled since 1982, rising from 5.3% to 9.1% in 1986. Thus, in 1986, they obtained 14.8% of appointments to the officer categories and 4.6% of appointments to the Administrative Support Category.

Age is an important factor in the decrease in Anglophone participation, since Anglophone public servants are, on average, older than Francophones. Over 12% of new retirees in Quebec (except the NCR) in 1986 were Anglophones. This is considerably more than both their participation rate and their rate of entry into the federal Public Service in Quebec (again excluding the NCR).

The Commission has thus planned a number of measures likely to promote more balanced regional participation by minority language groups on a long-term basis. It launched special recruitment campaigns, hoping to increase the number of Francophones and Anglophones in its inventories of qualified applicants. It is also making more regular use of the minority press and encouraging departments to ensure that selection boards include at least one minority community member.

Training in French

With regard to training, the number of courses offered by the Commission in the past three years where French is the language of instruction has remained relatively constant: 148 of 680 courses in 1984; 139 of 742 in 1985 and 143 of 740 in 1986. During these years, 2 009, 1 971 and 1 971 French-speaking employees took courses, respectively. The Commission offers courses where French is the language of instruction when demand justifies such offerings, with a minimum of six candidates. The Commission is assisted by subsidy funding by the Treasury Board Secretariat to encourage the provision of courses in French. Participation in Commission courses represents only 6% to 7% of the total number of training courses attended each year by public servants.





Annual Report 1986

Staffing: More Flexible and Responsible

One of the Commission's prime objectives in recent years has been to increase the flexibility of the staffing process and to simplify related policies, procedures and practices. In 1980, the Commission began its reform of staffing by delegating more staffing authority to departments and by offering to tailor the authority to the special characteristics of each organization. Subject to certain conditions such as prior clearance to staff, the Commission now delegates to departments full authority for all aspects of the staffing process in respect of 66% of all appointments. The Commission, however, has a major impact on 31% of appointments through the recruitment and referral of candidates in open competition and the placement of persons with staffing priority entitlement. For recruitment to, and promotion within the Management Category, the Commission retains full authority.

By 1984, workforce reduction and the need for greater effectiveness and efficiency throughout the Public Service precipitated intensified efforts at reform, and the Commission launched an Administrative Reform program with the following objectives:

- eliminate unnecessary documentation and complexity and speed up the staffing process;
- ensure that departmental staffing processes are better planned and managed;
- delegate staffing authority to line managers where practical; and
- enhance the quality of appointments.

To accomplish these objectives, the Commission undertook a complete review of its policies to ensure they contribute to the protection of merit, the other requirements of the law and the effective management of staffing. In addition, the project called for the re-examination of service delivery systems to ensure their optimal functioning and the provision of leadership, information, guidance and resource assistance to help departments improve the delivery of staffing services.

Commission Initiatives

In 1985 and 1986, the Commission approved a number of initiatives to strengthen the staffing system and increase flexibility and accountability for deputy heads and departments. Among these initiatives was a more flexible and responsive policy on area of competition, designed to recognize departmental needs, structure, organization and employee career paths. Subject to broad guidelines, legislation and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, deputy heads will be able to develop area of competition policies unique to their department and consult with unions in this regard. The Commission will in turn ensure that these policies meet the overall needs of the Public Service.

Selection standards were revised. As explained further in *Emphasis on Competence*, managers now have more latitude in personnel selection, more authority in determining the level and type of qualifications required for a position and more flexibility in assessing these qualifications.

Reflecting the Commission's wish that the spirit and intent of access and privacy legislation be observed, direction and guidance was provided to departments on informal disclosure[1] as an integral part of the staffing process. Participants in selection actions will be able to request information relating to a selection process and their participation within it. Safeguards provided in the legislation for the protection of personal information will apply. In addition, by encouraging more open disclosure, the Commission hopes that fewer employees will have to seek redress through formal procedures.

[1] This process is distinct from the disclosure process in appeals prior to a hearing.

Departments will no longer be required to obtain Commission approval for certain appointments following reclassification of positions, giving departments full authority for all such appointments. The Commission has also approved in principle the delegation of authority to departments for appointments of individuals for specified periods, without competition, to meet emergency situations.

To accelerate progress in Administrative Reform and facilitate the communication of initiatives, the Commission developed and distributed to all departments a manual to help them carry out projects on their own, and which provides information on designing and conducting diagnostic surveys, implementing changes and evaluating results. The manual, which will be updated periodically, also contains information on other initiatives within the Administrative Reform program highlighting what has been done, how, and the results achieved. "How To Do Manuals" on various aspects of candidate assessment are being developed to provide practical information for managers on the selection of staff. As well, the Self-Instruction Modules for new staffing officers were updated in 1986.

Initiatives Involving Departments

The Administrative Reform projects planned for and undertaken in departments were designed to progress through three phases: diagnosis, implementation and evaluation.

Diagnostic Phase

In 1986, the Commission collaborated with a number of departments to conduct diagnostic surveys. Surveys were completed in four departments: Communications; Energy, Mines and Resources; Employment and Immigration; and National Museums of Canada. Three others — Secretary of State, Royal Canadian Mounted Police and National Revenue (Customs and Excise) — were begun in 1986 and are scheduled for completion by March 1987. In addition, the Department of the Environment began its own reform program using as a guide the methods used in other projects.

Although recommendations were developed for each department's unique requirements, a comparative analysis of all recommendations reveals a number that are common to most administrative reform projects completed to date, namely:

- redefine responsibilities in the staffing process to reflect the decision-making authority of line managers and the advisory and service-oriented role of personnel officers;
- emphasize the need for an effective partnership between these individuals in the staffing function;
- provide managers and personnel officers with further training designed to increase their knowledge of all aspects of the staffing process and to change their attitudes and approaches to staffing;
- reduce the time required to recruit, select and appoint individuals to positions;
- improve forecasting of human resource requirements to allow appropriate action to meet future needs. Some of the solutions will involve the establishment and maintenance of inventories of pre-qualified candidates and more effective use of eligible lists; and
- provide more flexibility in area of competition policies so that in addition to considerations of merit and affirmative action, managers will be able to accommodate the legitimate career aspirations of employees and the need for efficiency.

Implementation Phase

Further to the results of the diagnostic phase of the Administrative Reform projects, progress has been made in implementing recommendations. The three departments that conducted diagnostic surveys in 1985 — Agriculture, Consumer and Corporate Affairs and Justice — proceeded with implementation in 1986 and will be in a position in the coming year to evaluate the degree of success attained.

The greatest progress was achieved in the Department of Agriculture, where 55% of the 216 recommendations were fully implemented and another 26% partially implemented. Work to date has resulted in a number of changes: the sub-delegation of staffing authority to line management; further delegation of authority to the department in areas such as appointment following reclassification, and appointment of Administrative Trainees from outside the Public Service; reductions in the length of time to staff positions; improvements in internal communications; reductions in the volume and complexity of documentation; greater success in anticipating future resource requirements; improvements in working relationships between the Commission and the department in the delivery of service to the department; and the use of an Exclusion Approval Order to improve the efficiency of recruitment and appointment of individuals to positions in the department for periods of less than six months.

Of those departments that underwent diagnostic surveys in 1986, one — Communications — has had an opportunity to develop a comprehensive implementation plan and proceed with a number of initiatives, including managerial training for the sub-delegation of staffing authority to managers; a restructuring of personnel for more effective delivery of services to management; a reduction and simplification of documentation associated with staffing; and preliminary work on a personnel management information system that will, when established, provide ongoing information for managers on the efficiency of staffing delivery systems.

Evaluation Phase

In 1987, the Commission will participate in evaluating changes introduced in participating departments as a result of recommendations made. These evaluations will determine the degree of success of Administrative Reform projects, the effectiveness of individual recommendations and the need for further change within the departments.

In Summary

Administrative Reform studies undertaken in departments have clearly

identified the need for changes to the pattern of sub-delegation, a redefinition of roles and responsibilities for managers and personnel officers and a shift in attitudes on the part of all concerned. Generally, managers undertake much of the work involved in staffing but have very little authority to make decisions. Staffing officers are often held accountable for staffing decisions and consequently insist on controlling work undertaken by managers. A more desirable working relationship exists when managers have delegated authority commensurate with their responsiblity and staffing officers perform an advisory and service role.

These changes are being introduced in departments that have participated in Administrative Reform. Preliminary results indicate a far more effective partnership between managers and staffing officers in this revised framework. Encouraged by the results, the Commission is convinced that staffing in all departments will benefit from the changes. To promote support for these results, the Commission has built these concepts into training programs offered to senior managers and has published articles in *Dialogue* and Administrative Reform newsletters. Senior officers of the Commission have also supported these ideas through addresses and presentations to departmental executives and managers, personnel directors, chiefs of staffing and personnel officers during conferences, seminars and other forums.

Report on the Activities Under Sections 6(1), 6(4) and 39

In accordance with section 45 of the *Public Service Employment Act*, the following annexes report on the activities of the Commission under sections 6(1) and 6(4) with respect to delegation and under section 39 with respect to the exclusion of positions and persons in whole or in part from the operations of the Act.

Delegation of Staffing Authority

Department	General revisions to authority	Initial delegation of authority	Delegation of additional authority	Termination of authority
All departments	• Delegation of authority to delete the names from eligible lists of candidates who have indicated, in writing, that they are unwilling or unable to accept any of the appointments to be made from the list and that they consent to the deletion, 1986.10.07 • The rescinding of the condition of delegation which required departments, following upheld appeals, to obtain direction from the Commission before undertaking subsequent staffing action for the position concerned, 1986.02.12			
Civil Aviation Tribunal		1986.06.01		
Canadian International Development Agency			• To make appointments to senior levels of the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service and Technical Categories to the same extent as most other departments, 1986.02.10	

Table O—Continued

Department	General revisions to authority	Initial delegation of authority	Delegation of additional authority	Termination of authority
Energy, Mines and Resources			• Relief from the general requirements to obtain the Commission's approval before authorizing certain appointments without competition following position reclassification, 1986.04.01	
Agriculture Canada			• To select and appoint Administrative Trainees from outside the Public Service who are referred by the Commission, 1986.06.25 • Relief from the general requirement that holds staffing officers responsible for the propriety of the staffing process for delegated appointments and establishing this as a line management responsibility, 1986.06.25 • Relief from the general requirement to obtain the Commission's approval before authorizing certain appointments without competition following position reclassification, 1986.06.25.	
Elections Canada				1986.07.11

Delegation of Second Language Evaluation

Department	General revisions to authority	Initial Delegation of authority	Delegation of additional authority	Termination of authority
National Museums of Canada		1986.05.05		

Group Exclusions

Section 39 of the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to exclude from the provisions of the Act any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the Act or any of its provisions. Any decision of this type, or revocation, must be approved by the Governor in Council.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential flexibility to meet personnel management needs and government objectives. To ensure the correct application of Exclusion Approval Orders, monitoring activities which were instituted in 1985 continued throughout 1986.

In 1986, in consultation with representatives of bargaining agents, the Commission approved the following departmental requests for new and renewed Exclusion Approval Orders.

Exclusion Approval Order Census Program Terms Under Six Months

This Exclusion Approval Order and the Regulations made pursuant to it were approved by Order in Council P.C. 1986-568, dated March 6, 1986 (SOR/86-295)[1]. The Order approves the exclusion from the provisions of the Act of certain persons employed for a specified period of less than six months by Statistics Canada in the Administrative Support and Operational categories in connection with the processing of the 1986 Census of Population and Census of Agriculture questionnaires during the period commencing on April 1, 1986 and ending on March 31, 1987. The Order allows Statistics Canada to recruit census staff in an efficient and effective manner and is targeted to unemployed youth and students seeking short-term employment and who intend to resume their studies. Two amendments were made to the Order to clarify the target group: the first was approved by Order in Council P.C. 1986-1053, dated May 1, 1986 (SOR/86-502) and the second by Order in Council P.C. 1986-1473, dated June 19, 1986 (SOR/86-681).

Exclusion Approval Order Department of Energy, Mines and Resources Terms Under Six Months

This Exclusion Approval Order and the Regulations made pursuant to it were approved by Order in Council P.C. 1986-624, dated March 13, 1986 (SOR/86-322). The Order approves the exclusion from the provisions of the Act of persons employed for one or more specified periods of less than six months in the aggregate during any consecutive twelve-month period by the Department of Energy, Mines and Resources in the General Labour and Trades Group within the Surveys and Mapping Branch Annual Field Party Program during the period commencing on April 1, 1986 and ending on December 31, 1987.

The Order facilitates the simple and expeditious hiring of such persons as truck drivers, chainmen and labourers to assist regular field party employees. These persons are often recruited for short periods of time and frequently in remote locations where field programs are being carried out.

Exclusion Approval Order Appointment of Native Persons

This Exclusion Approval Order was approved by Order in Council P.C. 1986-625, dated March 13, 1986 (SI/86-36). The Order approves the exclusion of certain positions in the Department of Indian Affairs and Northern Development from the operation of the provision of the Act that prohibits discrimination. This means that only Native persons are eligible to be considered for appointment. The positions in question are attached to three departmental programs designed to attract, develop and retain Native persons in various types of employment in the Public Service.

Exclusion Approval Order for Certain Employees and Certain Positions (Air Traffic Control Group)

This Order was approved by Order in Council P.C. 1986-928, dated April 17, 1986 (SI/86-60). The Order facilitates the appointment of certain non-supervisory employees in the Air Traffic Control Group in the Department of Transport to training and operational positions in that Department during the period beginning on May 1, 1986 and ending on April 30, 1987. The Order allows selection by seniority and without right of appeal and suspends the normal provision of the Act which requires appointment by merit. The application of merit in these instances has been found to be inefficient because of the peculiar nature of the career pattern within the Air Traffic Control group and the licensing provisions of the *Aeronautics Act*. The Order also allows the transfer by seniority and without appeal of air traffic controllers to positions at lower levels in control locations having a lower level of air traffic.

Exclusion Approval Order Persons and Positions (Five-Year or More Employees), No. 8

This Order was approved by Order in Council P.C. 1986-1106, dated May 8, 1986 (SI/86-68). The Order facilitates the appointment, for an indeterminate period, of certain term employees who have been employed in the Public Service for five years or more. The Order removes the right of others to appeal these appointments. It also suspends

[1] The SOR or SI number identifies the registration number of each Order in Council as published in Part II of the *Canada Gazette*.

from operation the provisions of the Act which would normally give a preference to persons on eligible lists or who have a statutory priority for consideration or appointment.

Exclusion Approval Order Department of Agriculture Terms Under Six Months

This Order and the Regulations made pursuant to it were approved by Order in Council P.C. 1986-1261, dated May 29, 1986 (SOR/86-591). The Order approves the exclusion from the provisions of the Act of persons employed for one or more specified periods of less than six months in the aggregate during any consecutive twelve-month period by the Department of Agriculture in the Technical, Operational and Administrative Support categories during the period beginning on June 1, 1986 and ending on May 31, 1988.

The Order permits the efficient recruitment of staff, frequently in remote locations, for short-term requirements to meet departmental needs. The rationale for the Order takes into account uncertainties in the agricultural industry due to such factors as changing weather conditions, disease or insect outbreaks and changing market conditions.

Exclusion Approval Order for Certain Persons and Positions in the LA Group (Law) in the Department of Justice

This Order was approved by Order in Council P.C. 1986-1551, dated June 26, 1986 (SI/86-113). The Order approves the exclusion of certain lawyers and positions in the Department of Justice from the provisions of the Act relating to merit, eligible lists, priorities and appeals. The purpose of the Order is to provide the Deputy Minister of Justice with sufficient flexibility to deploy and appoint senior lawyers classified at the LA 2B, LA 3A or LA 3B salary levels efficiently and effectively to meet the operational requirements of the department and to allow adequate human resources planning.

The above-mentioned Order was revoked and a new Order was approved by Order in Council P.C. 1986-2858, dated December 18, 1986 (SI/87-17). The new Order has identical provisions but takes into account the newly created LA 3C level which did not exist at the time of the earlier Order.

Exclusion Approval Order Surplus Employees

This Order was approved by Order in Council P.C. 1986-1857, dated August 13, 1986 (SI/86-168). The Order revokes and replaces a similar Order which had been in effect since 1979 and which withdrew the right to appeal the appointment of employees, who had been declared surplus, from other employees who would otherwise have had that right. The new Order expands the exclusion provisions to include those relating to merit and eligible lists, thus aligning the administrative priority entitlement of employees who have been declared surplus more closely to the statutory priority of employees who have been laid off.

Exclusion Approval Order for Certain Persons and Rotational Positions in the Department of External Affairs

This Order and the Regulations made pursuant to it were approved by Order in Council P.C. 1986-2081, dated September 11, 1986 (SOR/86-960). The Order approves the exclusion of certain staff and rotational positions in the Department of External Affairs from certain provisions of the Act relating to merit, selection standards, eligible lists, priorities and appeals where the appointment of those employees to such positions does not result in a change in the group and level of the employees being appointed. The Order allows the department greater flexibility to meet operational needs in assigning rotational staff to posts abroad as well as in Ottawa.

Exclusion Approval Order Correctional Group Employees (Medium and Maximum Security Institutions)

This Order was approved by Order in Council P.C. 1986-2432, dated October 30, 1986 (SI/86-201). The Order approves the exclusion from the provisions of the Act relating to appeals when custodial officers in federal correctional institutions are appointed to positions one level higher or lower and movement occurs between medium and maximum security institutions. The Order is in effect from November 1, 1986 until October 31, 1988. As there is no penological factor in the collective agreement for these officers, positions in maximum security institutions are classified one level higher than similar positions in medium security institutions to compensate for the additional risk involved. The Order satisfies operational requirements and facilitates the prompt transfer of custodial officers between the two types of institutions for justifiable reasons.

Exclusion Approval Order Visible Minority Employment Program

This Order and the Regulations made pursuant to it were approved by Order in Council P.C. 1986-2859, dated December 18, 1986 (SOR/87-22). The Order and Regulations facilitate the appointment of members of visible minority groups to certain positions in the Public Service by excluding such persons and specific positions from a number of provisions of the Act. The Order and Regulations are in effect from December 22, 1986 to March 31, 1989. The Order is designed to assist in bringing visible minority representation in the Public Service to the level that exists in the Canadian labour force as a whole.

Personal Exclusions

In addition to the general exclusions, 21 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in Exclusion Approval Orders, or to hold office "during pleasure"[a]. An Exclusion Approval Order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the Act or not.

Order-in-Council Number	Duration	Name	Title
253	1986-04-01/ 1987-04-01	Georgina Wyman	Associate Deputy Minister, Department of Regional Industrial Expansion
255	1986-04-01/ 1987-04-01	Pierre Gravelle	Associate Secretary to the Treasury Board
596	1986-03-10/ 1987-03-10	Frederic R. Drummie	Associate Deputy Minister, Department of Indian Affairs and Northern Development
626[b]	1986-03-13	Sherwood Lubitz	Storeman, Canadian Forces Base, Petawawa, Department of National Defence
896	1986-04-21/ 1987-04-21	Bernard Drabble	Associate Deputy Minister, Department of Finance
898	1986-05-02/ 1987-05-02	Patrick Reid	Commissioner General, Expo '86
900	1986-04-11/ 1987-04-11	Gordon Ritchie	Deputy Chairman of the Preparatory Committee on Trade Negotiations
1032	1986-05-05/ 1986-09-30	Peter Connell	Special Advisor to the Minister of Agriculture
1947	1986-08-13 during pleasure	Jacques Gérin	Associate Deputy Minister (Northern Development), Department of Indian Affairs and Northern Development
1949	1986-08-13 during pleasure	Maureen Law	Associate Deputy Minister, Department of National Health and Welfare
1959	1986-08-19 during pleasure	Arthur Collin	Special Advisor to the Minister of State for Science and Technology
1961	1986-08-19 during pleasure	James Corkery	Special Advisor to the Deputy Minister of the Department of Supply and Services
1965	1986-08-19 during pleasure	F.E. Gibson	Special Advisor to the Solicitor General
1968	1986-08-19 during pleasure	Leonard Good	Associate Deputy Minister, Department of Energy, Mines and Resources
1976	1986-08-19 during pleasure	Claude Lemelin	Associate Deputy Minister, Department of Regional Industrial Expansion
1978	1986-08-19 during pleasure	Jack Manion	Associate Secretary to the Cabinet and Deputy Clerk of the Privy Council
1981	1986-08-19 during pleasure	George Post	Federal Economic Development Coordinator (Ontario)
1983	1986-08-19 during pleasure	Robert Rabinovitch	Special Advisor to the Secretary of State
1985	1986-08-19 during pleasure	Robert Richardson	Special Advisor to the Secretary of State for External Affairs
1990	1986-08-19 during pleasure	Janet Smith	Associate Secretary of the Treasury Board and Deputy Minister of Privatization and Regulatory Affairs
2304	1986-10-08 during pleasure	Frederick Gorbet	Associate Deputy Minister, Department of Finance

[a]I.e., the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council.
[b]Order taken as a corrective action to an administrative error and allowing for the appointment of the employee to a position in the Department of National Defence without competition, without appeal rights, without an established eligible list taking precedence and without statutory priorities being considered.





Annual Report 1986

Merit and Impartiality: Checks and Balances

The Commission was established as an agency totally independent of government, reporting directly to Parliament to ensure that the Public Service is staffed in an impartial and non-partisan fashion. To ensure this impartiality, the *Public Service Employment Act* requires that staffing of positions be done according to the merit principle.

To fulfill its mandate, the Commission develops staffing policies, administers related staffing programs, provides recourse mechanisms for aggrieved candidates, monitors the key decision points of the staffing process and periodically audits the exercise of the staffing authority that it delegates to departments. Finally, it also monitors the political activities of public servants.

Recourse for the Public Servant

The Commission provides two avenues of recourse to individuals as part of the staffing system. If the matter concerns an appointment from within the Public Service or a recommendation to demote or release an employee for incompetence or incapacity, recourse is to the appeals process. If the complaint concerns an allegation of an irregularity in staffing or personal harassment in the workplace, recourse is to the investigations process.

Appeals

A public servant may appeal an appointment made in a closed competition, an appointment made without competition or an action to demote or release for incompetence or incapacity. If the matter concerns an appointment, the department is encouraged to disclose to the appellant and to his or her representative pertinent information used in making the appointment. The appeal is sometimes withdrawn at this stage, or may proceed to a hearing. In the latter event, the appeal is heard by a board appointed by the Commission. Evidence is taken, witnesses heard and a written decision issued. Decisions of Appeal Boards are binding on the Commission and can be set aside only by the Federal Court of Canada.

In recent years concerted efforts have been made to expedite the appeals process. The introduction of the disclosure process in appeals prior to a hearing may, as noted above, lead to the withdrawal of the appeal. When a hearing does take place, disclosure allows parties to come to the hearing better prepared. Hearings can thus be conducted more thoroughly in less time. The Commission's Appeals Directorate has also introduced the pre-notice of hearing, whereby the parties are notified by telephone of a proposed date of hearing prior to receipt of the formal notice. This initiative has led to a reduction in the number of cases where a change to the hearing date is required after formal notice has been sent. It also provides the parties several additional days to prepare their case.

Restraint in staffing in the Public Service throughout the year reduced staffing activity and hence the number of appeals. Whereas there were 13 100 appealable selection processes in 1985, there were 5 849 in 1986. However, the percentage of appealable selection processes actually appealed increased in 1986 to 13.6% from 11.4% in 1985. It would appear that because fewer career advancement opportunities are open to public servants in a period of restraint, employees are more inclined to avail themselves of all avenues of recourse open to them. By contrast, the percentage of appeals allowed decreased from 15.9% in 1985 to 11.9% in 1986.

Of the 1 695 appeals disposed of this year, 1 613 were against selection processes lodged pursuant to section 21 of the *Public Service Employment Act*.

The number of decisions rendered under this section decreased by 44.8% from 1 094 in 1985 to 604 in 1986. (There are fewer decisions than appeals because more than one appeal may be disposed of by a given decision.) Of the 604 decisions, 454 or 75.2%, were rendered within 10 days of the appeal hearing. As in the past, common types of allegations included pre-selection of candidates by selection boards, improper assessment of qualifications, failure of the selection board to meet language requirements and improper use of selection tools.

In 1986, 82 appeals against demotion or release were disposed of pursuant to section 31 of the Act, 7 of which were allowed. (See Annex II for the number of demotions and releases for incompetence or incapacity approved by the Commission in 1986.) The number of decisions rendered under this section increased by 6.1% from 66 in 1985 to 70 in 1986. Of the 70 decisions, 43 or 61.4%, were rendered within 10 days of the hearing.

Detailed data on appeals appear in Tables 49 to 53 of the statistics section.

The following are examples of decisions rendered by Appeal Boards or appellate courts in 1986.

Maloley et al (85-21-TAX-28) — **Application of General Intelligence Test 320**

Background: This case decided a number of challenges to the appropriateness and validity of the General Intelligence Test ("GIT 320") used in a competition. The Appeal Board heard evidence (including a number of psychologists) and concluded by dismissing the appeals.

Issue 1: Is the"GIT 320" a valid measure of general intelligence?

Decision: Yes. Both the test and the "validity generalization" were found to be valid.

Issue 2: Does the "GIT 320" contain a built-in gender bias?

Decision: No. The Appeal Board found that the higher success rate among males than females who took the test was more probably due to a higher level of education among the former group.

Issue 3: Was the setting of a higher passmark than in previous competitions done solely to limit the number of candidates receiving further consideration; i.e., was it set for reasons which might endanger the merit principle?

Decision: No. Deputy heads are entitled to seek a higher standard when a connection between the passmark and work to be done exists.

The case was subsequently heard by the Federal Court of Appeal in *Maloley et al vs. The Public Service Commission Appeal Board; (Court File A-130-86)*. The Court held that the Appeal Board did not err in law in arriving at its decision that the "GIT 320" was a valid test.

Viau (86-31-DND-5R) — **Medical Classification**

Background: The appellant's medical classification was altered, after consultation with Health and Welfare Canada, to that of being permanently incapable of performing his duties. After the recommendation for his release had been made, the appellant obtained further medical evidence contradicting that upon which the original recommendation was based, and appealed.

Issue: What is the preferred source of medical opinion upon which to base a recommendation for release of an employee by reason of his/her incapacity to perform the duties of a position?

Decision: In this case the recommendation for release followed a review of the appellant's medical file by a physician from Health and Welfare Canada. The Appeal Board preferred the medical opinion of the appellant's psychiatrist (who had actually examined the appellant), which confirmed that the appellant was not permanently incapable at the time the recommendation had been made. The appeal was accordingly allowed.

Robillard (86-21-AGR-9/10) — **Linguistic Competence of Selection Board**

Background: The appellant argued that she had been prevented from being interviewed in both French and English during a competition because two of the three members of the selection board did not meet level "C" prescribed by the Commission for oral interaction in French.

Issue 1: Was the right of the appellant to be interviewed in French and English violated by the presence of at least one interviewer who did not possess sufficient knowledge of French?

Decision: Yes. The department has a responsibility to ensure that all selection board members possess a sufficient knowledge of both official languages in order to avoid a violation of the candidate's right to be interviewed in French and English.

Issue 2: What standard of linguistic competence must selection board members possess?

Decision: All members must possess at least a"B" level of competence in both official languages where the level of complexity of the interview questions and expected answers is such that it does not involve delicate situations or questions of an abstract or subtle nature.

Lanciault (86-21-AGR-4J) — **Transfer of Employee and Position**

Background: The department had written to all veterinarians in a certain region notifying them that a vacancy was to be filled in another location; the selection of the person to be transferred with his own position had been made on the basis of seniority. At the hearing of the appeal, the department argued that transferring an employee and his position from one area to another did not constitute an appointment and hence the action could not be appealed.

Issue 1: Can employees follow their positions when they are transferred from one location to another?

Decision: Such a transfer must be effected by an appointment. Further, the Appeal Board held that when the department had written to all veterinarians in the region, it had solicited their candidacy; thus, there had been a competition.

Issue 2: Is seniority itself a valid criterion for selection?

Decision: No. Seniority by itself does not justify a selection according to merit. The appeal was upheld.

Skibinsky (86-21-DND-53) — **Privacy Act**

Background: Prior to a scheduled hearing, the appellant's representative, who was in another city, asked the department to send him copies of essential documents from the appellant's file. The department agreed that the representative may travel to where the competition file was located to view the documents personally, but refused to copy and convey the documents. It argued that to do so would contravene the *Privacy Act*, and expressed fear that the representative might use the documents for an improper purpose.

Issue: Does providing an appellant's representative with copies of certain documents from the appellant's competition file contravene provisions of the *Privacy Act*?

Decision: No. In this case the Appeal Board ruled that providing the representative with the essential documents requested (which did not include personnel files, performance appraisals and supervisory input) did not contravene the *Privacy Act*; nor was it logical to assume consequent abuse of this information.

Lucas (86-21-TAX-12J) — **Assignments and Appointments**

Background: The appellant argued that an acting assignment made by the department was, in fact, an appointment which could be appealed pursuant to the *Public Service Employment Act*. The department questioned this right of appeal on the basis that, with the revocation of section 25 of the *Public Service Employment Regulations*, which had previously equated temporary assignments with appointments, the assignment in question could not be appealed.

Issue: In this case, is the acting assignment equivalent to an appointment made pursuant to sections 8 and 10 of the *Public Service Employment Act*, and thus, is it subject to the right of appeal pursuant to section 21?

Decision: No. Appointments define the nature of an employee's tenure and are made with the knowledge of the Commission that this is the intended consequence. The acting assignment in this case did not carry these attributes (of tenure and consequence) and thus is not an appointment. The Appeal Board did not have jurisdiction, therefore, to hear an appeal under section 21 of the Act.

Attorney General of Canada vs. Asselin (Court File A-380-85)

Background: An Appeal Board had allowed an appeal and invalidated an eligible list because it was not satisfied that all candidates on the list possessed the security clearance and medical requirements for the vacant position. The case was heard by the Federal Court of Appeal.

Decision: The Court upheld the Appeal Board's decision. It ruled that the existence on an eligible list of names of candidates who are not, in fact, qualified invalidates the list, and that any appeal must therefore be allowed.

Breau vs. The Public Service Commission Appeal Board (Court File A-953-85)

Background: An Appeal Board had ruled that the department did not act improperly or illegally in finding that an appellant would be unable to meet the language capability for a position within 1300 hours of language training established by Treasury Board pursuant to section 7(1)(6) of the *Financial Administration Act*. The case was heard by the Federal Court of Appeal.

Decision: The Court upheld the Appeal Board's decision and found that the exercise of that power by Treasury Board did not contravene the provisions of the *Public Service Official Languages Exclusion Approval Order*.

Allard vs. The Public Service Commission Appeal Board (Court File A-163-86)

Background: Following the reorganization of a section into four units as opposed to three former units, an additional supervisory position was created at the CR-5 level. The appellant, by a document which she sent to her superior, claimed that the position in question was her own position reclassified at the CR-5 level and that she wanted to know the steps that would be taken so that she could fill this position. Her superior denied the fact that the position was the appellant's reclassified position. The Appeal Board found that this complaint did not amount to an application for the position in question and that she was not a candidate in this competition. He further found that the appellant, who held a position at the CR-4 level, did not fall within the determined area of competition. This area, which was limited to employees at the CR-5 level, was not illegal, in his view.

Decision: The Court upheld the Appeal Board's ruling and dismissed the application for review.

Investigations

The investigations process is a separate avenue of recourse which begins when a complaint is received about staffing-related matters not subject to appeal, or when there has been an allegation of personal harassment in the workplace. Typical complaints include concerns about competitions open to the general public, rejection on probation, decision as to who will be laid off, personal harassment and irregularities in the administration of eligible lists. The Investigations Directorate first determines if it has jurisdiction and then decides if adequate grounds exist for an investigation.

The complainant is encouraged to use internal departmental complaint resolution mechanisms. If the matter is not

readily resolvable, a formal investigation is undertaken and, if the investigation substantiates the complaint, an appropriate settlement is negotiated.

The Accelerated Resolution of Complaint (ARC) process, involving a fact-finding meeting between the parties, was launched on a pilot basis in 1985. When used in appropriate cases, the process has proven to be more effective and efficient than an on-site investigation. Throughout 1986, departmental and union officials were provided with briefings about this modified investigation process. Work also began on a mediation service pilot project, whereby the Commission would mediate differences between the parties which might avoid the need for a formal investigation.

In 1986, 1 501 complaints were received, which is slightly higher than the 1 486 received in 1985. Of these 1 501 complaints, 360 or 24%, resulted in a formal request for an investigation and 136 or 9%, were referred back to departments for resolution. This resulted in a decline in the number of formal investigations, from 427 in 1985 to 325 in 1986 (see table S). The number of cases on hand also declined from 339 at the end of 1985 to 241 at the end of 1986 (see table T).

The following case summaries illustrate the types of complaints received and how they were resolved.

Open Competition: An investigation confirmed allegations that an individual had been denied an opportunity for a term position because a supervisor resented his having successfully appealed an earlier competition for a similar position. Although the job was for less than six months and was subject to an Exclusion Order exempting the selection process from most requirements of the *Public Service Employment Act*, no substantive basis was found for disqualification in the recruiting exercise in question. The department subsequently hired the individual for the period of time specified.

Open Competition: The complainant alleged that he had not been fully assessed on an open competition for a particular position. The department acknowledged at a fact-finding meeting that the individual failed to qualify because, through an oversight, he had not been assessed on a second phase interview designed to evaluate certain personal suitability factors. The department agreed to assess the candidate under personal suitability. The complainant was subsequently interviewed, found qualified and placed on the eligible list.

Administration of Eligible List: The complainant alleged that a closed rather than an open competition should have been conducted, and asked that no indeterminate appointments be made from the list established following an open competition which was intended to fill positions on a specific period or term basis. The investigation found that the department had acted properly in seeking candidates from outside the Public Service through an open competition. The enquiry, however, determined that the department had included the possibility of filling indeterminate positions from the same list. The department agreed not to use the list for any appointments other than to term positions.

Open Competition: A former employee suspected that his lack of success in subsequent competitions related to having previously sought assistance for personal problems through the departmental Employee Assistance Program. As a result of information presented at a fact-finding meeting, the complainant was satisfied that the department had not intended to screen him from further employment and was in fact, prepared to hire him when a suitable opening became available.

Personal Harassment: A former term employee alleged that for three years she had been subjected to taunts and verbal abuse from her supervisor and co-workers, resulting in the loss of her term employment. An investigation concluded that while the non-renewal of term employment could not be directly related to harassment, there was no doubt she had been exposed to on-going verbal abuse. Acknowledging the harassment, the department formally apologized, removed an offensive evaluation from the complainant's personal file and disciplined the employees responsible.

Personal Harassment: Statements contained in a memorandum to all staff alleged that the complainant and a co-worker were not qualified to work together and were guilty of wrongdoing. The fact finding meeting revealed that these statements were based on presumptions. The department agreed to destroy the memorandum and to permit the two employees to work together.

Denial of Promotion: The complainant alleged that management interfered in a competition by cancelling it, after it was made known that she had qualified on the competition and ranked first on the eligible list. The investigation determined that the complainant was denied a promotion opportunity due to the cancellation of the competition. Following a conciliation meeting, the department agreed to offer her another position.

Administration of an Eligible List: An investigation discovered that a former term employee, having been rejected on probation as a CR-4, was not offered a CR-3 term appointment although others lower on the same CR-3 eligible list had been hired. The department acknowledged the error and compensated the individual for the salary she would have earned if hired according to her rank on the eligible list.

Rejection on Probation: The result of an investigation supported the allegation that Personnel Management Manual criteria for assessing an employee on probation had not been applied. While the employee's performance was in certain areas found wanting, there were insufficient grounds to warrant rejection on probation at that time. Given these circumstances, the department and complainant agreed to a conciliation proposal to remove the original rejection record, eliminate offensive material from the personnel file and provide six months' salary in exchange for a formal letter of resignation.

Formal Investigations by Subject of Complaint

Subject of Complaint	Formal Investigations No.	%
Personal harassment	95	29
Staffing processes (non-appealable)	128	39
Rejection on probation	32	10
Lay off	21	7
Miscellaneous[a]	49	15
Total	**325**	**100**

[a] Includes complaints such as priority/surplus status, resignation, political bias, etc.

Disposition of Investigation Cases

Cases	No.	
Carry-over from 1985	339	
Opened	325	
Closed		
• Allegation founded	71	(17%)
• Allegation unfounded as stated but corrective action required	35	(8%)
• Allegation unfounded	209	(49%)
• Complaint withdrawn	38	(9%)
• Cases resolved during investigation	70	(17%)
Total cases closed in 1986	**423**	**(100%)**
Carry-over to 1987	241	

The Monitoring of Staffing

To provide a more effective integration and application of monitoring information available to the Commission, a Monitoring and Review Division was established within the Staffing Programs Branch in the summer of 1986. The Division is responsible for determining key points in the staffing process to be monitored, establishing performance indicators relating to each key point and identifying necessary sources of data for tracking purposes. The results of monitoring will assist the Commission in suggesting modifications to the administration of delegated authority. The Division's information will also help to identify problems for eventual auditing and to guide program and policy development activities. Finally, feedback on monitoring findings will provide deputy heads with important information on staffing efficiency and effectiveness in their departments.

The Audit of Staffing

The Commission's activities changed considerably in 1986, a process which is expected to continue through 1987. The changes are a result of Administrative Reform, an audit policy formally approved by the Commission, the renewal of an audit agreement with the Treasury Board Secretariat and the modified structure and work methods of the Commission's audit staff.

The Commission's Administrative Reform initiatives and the Treasury Board's Increased Ministerial Accountability and Authority regime will lead to audits which focus more clearly on the results achieved by departments through the administration of selected, government-wide systems or policies. Compliance with less critical administrative processes and controls will receive less attention. Conversely, the Commission will be able to concentrate some of its audit effort on potential difficulties in specific areas of the staffing system which merit closer scrutiny.

In response to efforts at reducing documentation requirements in departments, audits will address both the quality and appropriateness of documentation. While such efforts are intended to simplify procedures and reduce paperwork, departments must continue to retain sufficient information so as to be able to demonstrate the application of merit, objective assessment of candidates, equality and equity in access to employment and a concern for the overall needs of the Public Service.

Staffing Audit Policy

The audit policy sets out principles to guide Commission staff in this area. The Commission is attempting to obtain better information about how departments administer their obligations under the *Public Service Employment Act*.

The following represents the audit policy of the Commission:

- The Commission will normally conduct cyclical audits of departmental and Commission central agency activities governed by the Act once every four years.
- Audits will be conducted in accordance with the generally accepted audit standards expressed in Chapter 3 of the *Comprehensive Auditing Manual* issued by the Office of the Auditor General of Canada.

- The Commission will provide assistance to departmental internal audit groups so that departments will be able to audit their own personnel services. Wherever possible, the results of timely internal audits will be used to reduce on-site activities by the Commission's Audit Branch.
- Audits will be coordinated with other audit authorities through the exchange of audit plans.
- Accountability and direction will be provided through the approval of the annual audit plan by the Commission.
- Audit coverage will extend to all activities governed by the *Public Service Employment Act*, including the activities of the Commission as a central agency accountable to Parliament for the operation and administration of this Act.

Working with the Treasury Board

One result of the renewal of the agreement with Treasury Board Secretariat is that unnecessary overlap and duplication of central agency audits will be avoided; departments will be encouraged to develop and use their own internal audit staff. The Commission will thus continue to review the administration of certain portions of the personnel management system on behalf of the Treasury Board: classification administration, training management, leave administration, human resource planning, employee appraisals, workforce adjustment and affirmative action.

Internal Changes

While the audits will continue to draw heavily upon information from regional operations of departments, auditors are now based in Ottawa and are permanently assigned to teams with responsibility for a portfolio of departments. Auditors will be able to work more closely with departments and be in a better position to make recommendations to the departments and the Commission.

Political Activities of Public Servants

On August 22, 1986, Mr. Justice A.A. Walsh of the Trial Division of the Federal Court of Canada dismissed the constitutional challenge of section 32 of the *Public Service Employment Act* which restricts political activities of public servants.

He concluded that it is common ground and that it must be accepted that there is in Canada, as in other democratic countries, a convention of political neutrality in the Public Service which necessitates the placing of some restraints on partisan political activity.

He declared that a public servant, in entering the Public Service, must or should realize that the political neutrality required will necessarily result in some curtailment of partisan political activity.

Mr. Justice Walsh stated that it is the function of the court to interpret the law as it reads, only Parliament can change the law and that courts must always be vigilant not to attempt to extend it by way of judicial interpretation beyond what Parliament appears to have intended. Thus, having dismissed the Charter challenge, Mr. Justice Walsh concluded that, with respect to the cases before him, what was required was a judicial interpretation of what constitutes engaging in work for or on behalf of a political party. He further concluded that since a liberal interpretation is to be given to the Charter, no more activities should be restricted than is necessary to preserve the political neutrality and that, because there is a wide range of activities that one can indulge in, the degree of restraint which must be exercised is relative to the position and visibility of the public servant.

Therefore, Mr. Justice Walsh confined his findings to the particulars of each of the public servants whose case was before him. He did not attempt to generalize as to which political activities section 32 restricts and which activities are permitted.

The Commission continues to offer advice to public servants concerning their individual situations and activities and that advice takes into account Justice Walsh's decision.

Since this decision is being appealed to the Federal Court of Appeal, a further decision regarding the constitutionality or the interpretation of section 32 of the *Public Service Employment Act* may be forthcoming.

Annex I - Leave of Absence for Political Partisanship

Under section 32 of the *Public Service Employment Act*, a public servant seeking to be a candidate in a federal, provincial or territorial election must apply to the Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, it is convinced that "the usefulness" of the employee to the Public Service in the position he or she then occupies (and will return to should he or she prove unsuccessful in securing nomination or in being elected) would not be impaired by reason of having been a candidate for election.

In 1986, the Commission received three requests for leave under section 32 of the Act. One request was granted; one was given approval in principle with formal approval to be given only at the call of the election or earlier at the public servant's request; one was denied.

Annex II - Release or Demotion for Incompetence or Incapacity

Pursuant to section 31 of the *Public Service Employment Act*, a deputy head who is of the opinion that an employee is incompetent in performing the duties of the position he or she occupies, or is incapable of performing those duties, may recommend to the Commission that the employee be released or appointed to a position at a lower maximum rate of pay.

This year the Commission approved 83 releases and one appointment to a position at a lower maximum rate of pay.

Following numerous requests from departments, the Commission sent directives this year to all departments concerning information to be given in cases where recommendations made for release or appointment to a position at a lower level of maximum pay, as specified in section 31(4) of the Act, are not appealed by the employee. This has allowed the Commission to accelerate the study of those recommendations.

Annex III - Opportunities for Advancement Prejudicially Affected

Sub-section 21(b) of the *Public Service Employment Act* provides appeal rights to those persons whose opportunities for advancement have, in the opinion of the Commission, been prejudicially affected by an appointment or proposed appointment made without competition. When a request for such an opinion is received, the Commission investigates the facts of the case following guidelines it has prepared for this purpose.

In 1986, the Commission received 282 requests for such opinions. Of the 186 opinions rendered during the year, the Commission considered prejudicial effect to have occurred in 55 or 29.6% of the cases and not to have occurred in 131 or 70.4% of the cases. The remaining 96 requests were either withdrawn by the requestors, were not found to be appointments or were pending at year end.





Annual Report
1986

Emphasis on Competence

The Commission contributes to the development and maintenance of a competent Public Service by recruiting, training and developing public servants who will be well prepared to respond to the needs of a society in evolution.

In 1986, continuing emphasis has been placed on improving the competence of the management cadre through a variety of programs. Selection and assessment tools for most levels and occupational groups were significantly changed and improved. In the training field, the Commission is continuing to focus on service-wide needs and has carried out significant studies and program development projects.

A Public Service that is competent to provide service and carry out its responsibilities in both official languages is also within the Commission's mandate, particularly in the areas of recruitment, selection and language training.

In 1986 the Commission commenced a significant reorganization of the language training program. These changes are in response to the evolution of the Public Service, the increasing pool of bilingual young Canadians and ongoing evaluation of existing programs.

Competence of Managers

Management in the Public Service involves particular responsibilities and requires special aptitudes, skills, training and experience. In cooperation with the Treasury Board, the Commission approaches its responsibility to contribute to the highest standard of managerial competence in several ways. A pool of talent must be maintained from which future managers can be drawn. Also, those already in the most senior positions must enhance their skills to meet new challenges. Finally, the Commission encourages the tradition of attracting new talent from other sectors on a permanent and temporary basis.

Ensuring a pool of talent

Beyond the responsibilities of departments to develop their employees, the Commission itself manages a number of programs to assist and augment department efforts. These programs include the Career Assignment Program, Interchange Canada, International Assignments Program and the Women's Career Counselling and Referral Bureau. Also, the Commission has taken special measures to recruit from and to identify potential candidates in other levels of government, the private sector and academia to ensure that the senior cadre of the Public Service is competent and diverse — not insular.

The Career Assignment Program (CAP) provides a unique and important vehicle for the identification and development of promising individuals with potential for the Management Category. Those selected are provided

with a blend of formal training and a variety of planned developmental assignments. CAP enjoys a world-wide reputation; many organizations outside the federal Public Service have taken advantage of this unique training opportunity. The Western component of the Program began its second year of operation on a pilot basis and attracted new interest from among several Native associations as well as a continued high level of participation from the Governments of Alberta, Saskatchewan and the Northwest Territories. During the year, a total of 58 new participants were accepted into the National Capital Region and Western CAP. The number of new developmental assignments arranged — 118 — actually increased slightly from the previous year, despite a temporary lull in the assignment activity during the staffing freeze. The appointment of CAP participants to the Management Category remained relatively constant in comparison to 1985. There were 12 appointed in 1986 and 11 in 1985.

The Women's Career Counselling and Referral Bureau is uniquely directed at establishing and developing a pool of talented women. The Bureau maintains an inventory of women at one or two levels below the Management Category who have been identified as having executive potential. The Bureau offers a career counselling service to these women; it refers women from the inventory for developmental assignments to broaden their experience and make them better able to compete for positions in the Management Category; and it also refers women for positions in the category. The achievements of the Bureau in 1986 are described in the chapter *Reflecting the Diversity of Canadian Society*.

The Interchange Canada Program is designed to foster an understanding between the private and public sectors. Through temporary assignments, participants gain experience in each other's work environment and fulfill the corporate needs of their sponsoring organizations. Through the Program, open to senior officers and professional people in business, industry, non-profit organizations, educational institutions and all levels of government there were 177 participants on assignment as of December 31, 1986. This represents an increase of 7% over the previous year. Of these assignments, 54% were from organizations outside the Public Service and 46% from the Public Service to organizations in other sectors of the Canadian economy. This split in assignments reflects normal activity levels.

One objective of the International Assignments Program, in concert with the Department of External Affairs, is to increase the number and improve the levels of the positions held by Canadians in the secretariats of international organizations. The International Assignments Program also coordinates the temporary assignments of Canadian public servants to positions in the governments of other countries and persons from other countries to positions in the Canadian Public Service.

During 1986, despite the freeze on hiring in the United Nations, 50 Canadians (including 18 women) were placed in international organizations — seven more than in 1985.

Twenty Canadian public servants took up assignments in the governments of other countries and 15 persons from other countries were assigned to positions in the Canadian Public Service, compared to 16 and 12, respectively, during 1985.

Bringing New Talent to the Public Service

In 1986 recruitment into the Management Category included 40 persons from the business, education and other Canadian or foreign government sectors and 25 persons from Crown corporations and the Armed Forces. The total number of external recruits represents 18.3% of the total number of new entrants to the Category, compared to 17.2% in 1985.

Enhancing Management Talent

With new government programs linked to new technology, and changing conditions in the workplace and in Canadian society at large, it is essential that the qualifications of managers be enhanced and maintained. The timely movement of senior managers and executives between jobs is one effective way to broaden their skills and experience and revitalize talent. First of all, through delegated staffing authority, deputy heads are allowed to redeploy managers internally when no change in the personal classification is involved. In 1986, 370 managers were redeployed within their departments. The Commission also plays an important role in the redeployment of managers by providing career counselling to members of the Management Category and by assisting these persons in making career moves to other departments. During the year, 2 120 career counselling sessions were provided.

Identifying Competence

Identification

The accurate identification and selection of the most qualified personnel is critical in improving competence and productivity in the Public Service. This identification process requires flexibility to meet the specific present needs of management as well as broader, future-oriented requirements.

This approach has been applied to appointments to the Management Category since its inception. All appointments to and promotions within the Management Category are approved by the Commission. Candidates are normally identified from the Commission employee inventory, Management Resources Information System (MRIS), and selections are based on extensive review of background experience and performance, thorough reference checking and personal interview of candidates. For certain specialties such as personnel management and financial management, inter-agency committees have been established to assist in career management and planning and identification and assessment of candidates.

For other occupational groups, improved identification of competence was made possible in 1986 by changes to the selection standards to give managers more latitude in decision-making. Managers now have greater authority to determine the levels and types of qualifications, including educational requirements necessary for positions they are staffing. New standards also reflect state-of-the-art practices in personnel assessment and selection. For example, in keeping with a substantial body of evidence demonstrating that aptitude and ability tests are the best predictors of job performance, test results previously used only for screening purposes can now be used to rank candidates. This allows selection boards to make maximum use of the information provided by such tests. Similarly, passmarks applied for rated qualifications need no longer be based on an arbitrary 60% level of mastery. Rather, the identification and application of passmarks can now reflect the levels managers determine as the most appropriate for the positions they are staffing.

Assessment Approaches

Assessment approaches to identify the most qualified personnel include the flexible use of test scores and specific assessment measures for particular positions, occupational groups and categories. Statistics Canada, for example, used the Commission's General Clerical Test as the sole method for hiring 1 000 clerical staff for the 1986 Census. The Commission also worked with External Affairs to develop a test to select qualified people to entry-level Foreign Service Officer positions. This test also enabled the department to identify the most competent persons for such specialties as development assistance or commercial and economic affairs.

In addition to identifying the most competent personnel to meet specific and immediate needs, the Commission can adopt a broader, future-oriented approach to assist departments in the selection of personnel who can learn and adapt in a changing job environment. During 1986, Revenue Canada used one of the Commission's cognitive ability tests to staff Collection Officer and Collection Investigation Officer positions. The department was primarily interested in personnel able to learn quickly and resolve problems of varying complexity, and the test proved to be highly successful in identifying such individuals.

Automated systems

Computer technology also assists the Commission to record the education, skills and experience of employees and applicants and provide data on career patterns, performance appraisals and occupational and language test results. One of the systems used — the National Applicant Inventory System — allows managers to identify, from among thousands of applicants, those with the most appropriate qualifications for the jobs being staffed. A manager using this system could identify, for example, applicants with a university degree in civil engineering, professional certification, experience in the design and construction of airports as well experience in managing financial and human resources.

Competence on the Job

The Commission's Training Programs

Under its statutory mandate and through delegated authority from Treasury Board, the Commission develops and conducts training courses and programs, researches training methods and technology in conjunction with departments and coordinates training and related information services throughout the Public Service.

Whereas the Commission offers courses that meet the service-wide training needs of public servants, departmental training programs and private companies and institutions provide the specific and technical training that departments require to attain their program objectives. In this context, therefore, participation in Commission courses represents a small portion (6% - 7%) of the total number of training events attended by public servants each year. The Commission's training program operates largely on a cost-recovery basis, assisted by a subsidy from the Treasury Board.

Number of Courses Conducted by the Commission

Course category	1984 No.	1984 %	1985 No.	1985 %	1986 No.	1986 %
Management Orientation[a]	58	8.5	67	9.0	56	7.6
Management Theory and Practices	150	22.1	184	24.9	198	26.6
Informatics	124	18.2	133	17.9	153	20.7
Financial Management	107	15.7	103	13.9	87	11.8
Materiel Management	24	3.5	22	3.0	20	2.7
Seminars	46	6.8	56	7.5	34	4.6
Personnel Management	133	19.6	133	17.9	147	19.9
Systems Approach to Training	9	1.3	8	1.1	8	1.1
Individual Development	27	4.0	33	4.4	33	4.5
Auditing	2	0.3	3	0.4	4	0.5
Total	**680**	**100.0**	**742**	**100.0**	**740**	**100.0**

[a] Includes management courses for the Career Assignment Program.

Until 1986, participation on Commission courses increased. In 1984 there were 12 851 participants; in 1985, 13 988 (8.8% increase); in 1986, 12 328 (11.9% decrease). The federal government freeze on discretionary spending and overall government restraint undoubtedly contributed significantly to this year's decline.

The number of courses in informatics, management theory and practices and personnel management increased; those in management orientation and financial management decreased. Overall, the total number of courses the Commission offered in 1986 was about the same as last year. Table U compares the number of courses offered, by course category, for the last three years.

Tables 54, 55 and 56 provide more details on the number of participants attending Commission courses.

To assist employees to complete degree studies, steps are being taken to obtain recognition by universities and colleges of Commission courses. Preliminary discussions with university representatives indicate favorable responses.

Training and Job Requirements

With respect to its roles and responsibilities relating to managerial and professional training, the Commission has established the following strategic objective: to achieve by March 31, 1992, and to maintain thereafter, the design and delivery of training programs which demonstrably enhance the job competency of 90% of all Public Service attendees on Commission courses and which deal with service-wide functional areas assigned to the Commission.

The Commission has established a systems approach to training which is essentially the planned grouping and sequencing of all training-related activities. This approach to training permits the Commission to:

- divide what can be a long, complex process into smaller, more manageable steps;
- assist managers to understand the process and make rational training decisions;
- build in the reassessment of the usefulness, cost and progress of training activities at predetermined checkpoints;
- permit the effective use of specialized staff, facilities and equipment; and
- document the activities of each phase of this approach so that courses can be evaluated and modified in a systematic manner.

Before courses can be designed to enhance competence on the job, the Commission must be able to determine the knowledge and skills required to perform a particular job. The Commission employs a process called Occupational Analysis, which is a detailed examination of the activities performed within a specific function. It is often undertaken by the Commission in conjunction with an interested second party or sponsor who also wishes to make use of the data for other human resource management applications. Since 1982 the Commission has conducted occupational analyses of the management function (as it pertains to executives, managers and supervisors), the electronic data processing function and financial administration community. It is currently in the process of completing an occupational analysis of the materiel management function.

The occupational analysis of the financial administration community illustrates the results achieved through an occupational analysis. This analysis was sponsored by the Office of the Comptroller General and involved approximately 4 700 questionnaires distributed to the 65 departments for which Treasury Board is the employer. Over 90% of the questionnaires were returned.

The findings of the analysis indicate 41 individual job types that relate to 4 distinct functional groups. Based on this analysis, existing courses will be modified and new courses developed to meet the training requirements identified. For instance, there is a need for specific orientation courses in three of the four functional groups, and for courses for each specific job type.

The data generated from an occupational analysis can be used for purposes other than training; for example, to improve the management of the various work functions by establishing accountability criteria, identifying areas for significant productivity improvement and identifying current and future skills shortages of a given area or community.

Helping the Managers Manage

The Commission is completely redesigning its training packages to provide practical training in human resource management in the federal Public Service, and a course is planned to meet the needs of managers in this important area.

Language Proficiency

Language reform in the federal Public Service is the responsibility of Treasury Board, which organizes the Official Languages Program, makes recommendations to the government regarding changes in general policy, identifies regions where bilingual service must be provided, defines criteria for the language identification of positions and sets conditions of eligibility for language training.

The Commission's staffing policy and regulations, recruitment and referral procedures, selection and language evaluation tools and the language courses it delivers to public servants have an impact on bilingualism in the federal Public Service and determine the government's ability to offer services of equal quality to the Canadian public in both official languages.

Language Requirements

The language requirements of a position are conditions that must be met in the same manner as any other requirements. Proficiency in one or both official languages, as the case may be, constitutes a reasonable requirement for a position, as recognized by the *Public Service Employment Act* even before the proclamation of the *Official Languages Act*, which sanctioned bilingualism in the federal Public Service and was made constitutional by section 20 of the *Charter of Rights and Freedoms*.

The quality of service to the public in the official language of choice depends not only on position language requirements but also on the level of proficiency of incumbents of positions identified as bilingual.

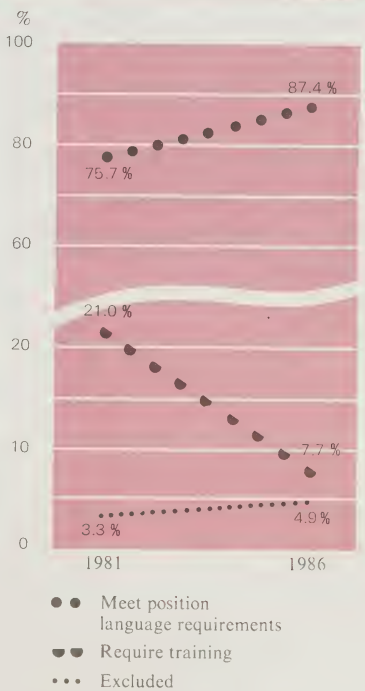
As of December 31, 1986, only 12% of bilingual positions required the highest level of proficiency in the incumbent's second official language (i.e., "C" in oral interaction), although 33% of incumbents of bilingual positions were at this level. 42% of Francophone incumbents were at level "C", whereas 19% of bilingual Anglophones had the same level of proficiency in the second official language.

Regardless of the level required by the position occupied, by December 31, 1986, 87.7% of incumbents of bilingual positions had knowledge equivalent to or beyond their position language requirements.

Staffing Procedures

In the Public Service, a position identified as bilingual may be staffed imperatively, requiring the candidate to be bilingual at the time of appointment, or non-imperatively, with the appointment of a unilingual candidate to a bilingual position being authorized on the condition that he or she agrees to become bilingual. For the third consecutive year, imperative staffing was used in about 44% of indeterminate appointments to bilingual positions and in 1986 in 15% of all appointments in the Public Service.

Language Status of Appointees to Indeterminate Bilingual Positions



Imperative staffing represents the full application of the *Public Service Employment Act*. In the past, it was not always possible to staff bilingual positions solely on an imperative basis. The situation has changed, however, since in 1986 87.4% of all appointees to indeterminate bilingual positions met the language requirements at the time of appointment. The Commission thus feels this is a good time to remove the requirement that managers justify their use of imperative staffing and thereby move toward making imperative staffing the norm.

A Pool of Bilingual Employees

The number of appointees to bilingual positions who must take language courses has declined continuously since 1981. Their proportion of all indeterminate appointments to bilingual positions has dropped from 21% to 7.7% in the past six years. In 1986, only 729 persons were appointed on the condition that they undergo language training, compared to about 3 500 in 1981.

The increase in the pool of qualified bilingual employees within the Public Service in recent years can be attributed partly to the language training given to federal public servants at government expense.

Language Training

In the past two years, the language training program has been the subject of discussions between Treasury Board Secretariat and the Commission. These discussions and a review of the official languages policy led the Treasury Board to take decisions that will change certain aspects of language training in the near future.

To apply the new policies formulated by the Treasury Board, to improve the quality of its language training and to respond more effectively to the needs of its clientele, the Commission initiated several changes of a pedagogical and administrative nature in 1986 that will be implemented over a period of more than five years.

Through its Language Training Program Branch, the Commission has:

- defined mechanisms to ensure uniform implementation of supervised self-learning study of the second official language for public servants with limited availability who are used to sustained work on their own;
- increased the number of courses it offers outside working hours, especially on weekends, for executives in the Management Category;
- co-operated with Treasury Board Secretariat in studying the objectives of the Advanced Language Training Program and participation by public servants in this program;
- initiated three major projects for teaching methods that are more directly related to the work environment; specifically, the preparation of material for the renewed French program; material for the new English program; and a language training program for executives (EX);
- increased the daily teaching hours of its language teachers and the language training hours of full-time students to shorten the duration of training and reduce language training costs.

In 1986, 1 898 people enrolled in continuous courses, a decrease of 14% from 1985; a total of 19 028 people registered for other types of courses, an increase over last year of 28.2%. Overall in 1986, total enrolment was 20 926, compared to 17 054 in 1985.

Within the framework of its language training program, the Commission plans:

- to operate in part according to a credit financial management system by appropriation for programs meeting institutional needs, and a cost recovery system for language training given to meet personal needs;
- to apply to the analysis, development, delivery, evaluation and validation of its products a systems approach to training;
- to reduce and take full advantage of its human and financial resources;
- to reorganize its organizational structure; and
- to pay special attention to achieving its planned objectives for the delivery of courses and services, quality assurance and control and the management and administration of its operations.







Annual Report 1986

From Region to Region

The Commission's offices in seven designated regions across Canada ensure the application of government policies and provide service to departments nation-wide. Each of these regional offices operates within its own unique economic and social conditions, and is responsible for adapting its operations to the various regional differences.

Despite these differences, however, all regions reported a number of similarities in their activities during 1986. First, the responsibilities for staffing show a major shift from recruitment and referral to priority placement, as the number of employees affected by workforce adjustment increased.[1]

Second, the freeze on discretionary spending in the first months of 1986 had a noticeable effect on staff development and training, with most regions reporting an overall reduction of their activities in this area. Third, reduced staffing resulted in a decrease in the number of appeals lodged, whereas in some regions the number of complaints rose.

Overall, the Commission's regional offices strove to ensure the fair and equitable application of policies related to workforce adjustment and affirmative action. The following regional synopses attest to the Commission's collective efforts to attain its goals in these areas throughout 1986.

[1] The regional data on workforce adjustment provided in this chapter differs from that provided in Table A in "A Time of Restraint," since, in addition to employees directly affected by the person-year reductions announced in the May 1985 budget, it also includes employees affected by other workforce adjustments.

Atlantic

Environment

Employment in 1986 fluctuated only marginally throughout most industrial sectors of the Atlantic economy, except for significant downturns in offshore oil and gas exploration in Newfoundland and Nova Scotia. Despite high unemployment, however, the Commission received 33% fewer employment applications this year than last.

Main Activities

Workforce adjustment affected most departments in the region, most extensively in the Department of Fisheries and Oceans, where more than 200 employees were declared surplus. In all, 476 people were declared surplus in the region, compared to 145 in 1985. The placement through the Commission's Priority Administration System of people affected by workforce adjustment increased significantly to 294 from 105 in 1985. Although numbers affected by adjustments rose sharply in 1986, the incidence of lay-offs remained low. Thirty-two available surplus people were laid off, 7 of whom were reappointed within the Public Service as of year-end. Of the remaining 25, most imposed significant mobility or other limitations.

Several measures were undertaken to minimize the number of lay-offs: special marketing initiatives; day-long seminars on downsizing for 250 middle and senior managers in the region; formal consultation with all bargaining agents; and a professional, personal counselling service for employees directly affected.

Person-year reductions affected many personnel activities and most related Commission programs. Decreased departmental staffing activities resulted in a 29% reduction in Commis-

sion referrals, compared to 1985. While the reduction in staffing accounts for a drop in the number of appeals, the incidence of complaints received by the Investigations Directorate increased in 1986.

The region has operated the Black Employment Program in Nova Scotia since 1973. Under the Commission's new program for members of visible minority groups, Black persons in Nova Scotia and elsewhere, and members of other visible minority groups, will benefit from a national employment program, with increased resources and special funding available for specific placements.

In the final months of 1986, resources and responsibilities for affirmative action programs were decentralized to the region's four district offices to provide more immediate and responsive service to the client groups and departmental managers.

The trend toward decentralization of training activities begun in 1985 continued in 1986. While the number of courses given in Halifax decreased, those conducted outside Halifax doubled, resulting in considerable savings in accommodation and travel.

The number of women increased on all courses, particularly in management and development, where female participation increased by 50% over 1984 and by 25% over 1985.

Courses offered in French have also increased, particularly in New Brunswick. This is due in part to the increased availability of courses outside of Halifax and to the pro-active approach of senior managers who have promoted interest in French language training and coordinated such training needs among their departments.

Language training activities demonstrated a shift from full-time to in-house, part-time programs which minimize the employee's absence from the workplace.

Quebec

Environment

The Quebec Region had a busy year in many respects. Recruitment activities underwent a gradual transformation, especially as a result of the general environment of restraint and workforce adjustment in all departments.

Main Activities

The number of candidates referred to departments from outside the Public Service decreased by 36.5%, from 1 272 in 1985 to 808 in 1986. Emphasis shifted to priority placement. This year, the Commission placed 481 persons affected by workforce adjustment, compared to 149 in 1985. Ninety-two persons were laid off. Major marketing efforts were aimed at departments and other levels of government, especially provincially. The regional office had to deal with an increased number of clients in affirmative action programs and a decline in job opportunities.

The decrease in appointments sizeably reduced the number of appeals. Conversely, the number of complaints rose considerably.

The Staff Development Branch in the Quebec region signed an agreement with the Université du Québec in Montreal that allows 36 courses to be credited toward an Administrative Sciences degree. Furthermore, the number of participants in all courses given in 1986 increased by 77.5% from the previous year. The number of courses also increased by 66.7%. An important feature in this regard is that courses are now also given in Sherbrooke, Shawinigan, Jonquière and Matane.

Finally, the Language Training Program Branch launched a new program of English courses that meets client needs more effectively.

National Capital

Environment

In August 1986, the National Capital Region Staffing Office (NCRSO) and the National Capital Regional Office (NCRO), integrated under one director, became responsible for recruiting and referring candidates from outside the Public Service in both the Officer Level and the Administrative Support Categories. The office also assumed responsibility for Language Assessment Services, Compliance and Advice and Affirmative Action in the National Capital Region (NCR). The new organization will provide a more integrated range of professional services to clients.

Main Activities

A total of 1 354 new priority persons affected by workforce adjustment were entered into the NCR inventories in 1986, compared to 778 in 1985; consequently the need to interview, counsel and then market and place these people became a priority. The placement rate of persons affected by workforce adjustment increased substantially to 1 160 during this same period, an increase of 126% from 1985; 111 available people were laid off.

Person-year reductions in the federal Public Service has reduced the number of positions available for external recruitment. Special efforts have been made to provide an equitable representation of qualified Francophones and affirmative action target group members, i.e., women, disabled persons, Native people and members of visible minority groups in the inventory, and to market these participants. The NCR is actively involved with the interdepartmental committee created by the Treasury Board to assist in the identification of employment opportunities for all special interest groups through the affirmative action programs.

A new affirmative action unit in the NCR provides a full range of programs for each of the special interest groups, including recruitment, assessment of qualifications, counselling and referral of potentially qualified candidates.

Reduced staffing activity also resulted in a decrease in the number of appeals lodged in the NCR. On the other hand, the number of complaints lodged with the Investigations Directorate was similar to 1985 levels.

The NCR also began initiatives to offer clients a more streamlined range of services, including the development of a CALL-IN referral service for officer level positions, a pilot project begun in August 1985. Four departments were offered a telephone referral service to eliminate much of the workload involved in providing a formal written request to refer candidates. Everything from the initial telephone request to the formal referral of candidates is now handled by the staffing officer responsible in the NCR office. Because of its popularity, the service was extended to approximately 50% of client departments in January 1986, and by December 1986 was offered on a service-wide basis.

Language training was also offered to a larger proportion of public servants in the NCR in 1986. Language training increased by about 25% from last year, with a significant rise in the number of public servants who took courses outside working hours and by means of supervised, self-directed learning.

Ontario

Environment

Person-year reductions in federal departments in Ontario coincided with a drop in unemployment levels to 6.4% across Ontario and 5.1% in the Greater Toronto Region. These two factors, along with various redeployment initiatives, resulted in a successful readjustment in the region's Public Service workforce, with minimum hardship to employees. During this period of high economic activity in the private sector, applications for Public Service employment decreased by 33% over 1985.

Main Activities

The Commission placed 462 persons affected by workforce adjustment, an increase of 185% over 1985. Sixty-three available surplus employees were laid off.

The Commission conducted two large-scale recruitment campaigns for specialized and professional skills required in the National Applicant Inventory System. The first was a national campaign for professional auditors needed for two new Revenue Canada offices in Scarborough and Mississauga. The other was for temporary Investigation Officers to cope with a sudden increase in refugees to Canada. As well, the Employment and Immigration Commission required additional temporary Program Officers to market its Canadian Job Strategy Program to the private sector.

External recruitment for federal departments in Ontario during 1986 showed a marked trend toward professional and highly specialized technical jobs, and had to compete with the private sector for qualified applicants. The Department of Public Works, for example, expanded its Realty Inspection Program, resulting in a demand for Construction Inspectors at a time when the construction industry in Ontario was strained to capacity.

Other factors influenced the labour market in Ontario besides the recruitment competition from a busy private sector. Both the Government of Ontario and private corporate institutions took major steps to increase their French-speaking capacity, resulting in more intense competition for bilingual employees, which in turn required extensive searches to identify such candidates for the federal Public Service.

The demand for candidates in the Administrative and Foreign Service Category dropped considerably in 1986; the more general qualifications for these groups enabled departments to fill their vacancies through redeployment of their own affected or surplus employees.

Referrals and appointments of under-represented groups kept pace with that of the previous year. The Canada Employment and Immigration Commission in particular, through person-years provided by its own internal Employment Equity Program, was able to match the person-years provided by the Commission under the Access Program for the Disabled. This doubled the placement of disabled persons in that particular department.

The Ontario Region office conducted five Career Advancement Seminars for Women with a total of 110 participants. Workforce adjustment had an impact on appeals, where activity was down from last year's level. The number of complaints received was also down, but the number requiring formal investigation was up slightly.

The expenditure freeze had a severe impact on staff development in the first part of the year. However, training activity increased between July and December 1986, and at year-end, more courses had been given and more people trained than in 1985.

New one-day courses on the use of computer software packages for IBM personal computers were over-subscribed and additional courses were added. New courses on various aspects of workforce adjustment were offered in the region, but only one — The Management of Workforce Reductions: A Seminar for Managers — was conducted.

Most client departments indicated they were conducting training using their own departmental resources. Demand for training in both the Middle Management and Supervisors Orientation Program decreased due mainly to in-house training in larger departments. The increase in the number of courses run on a contract basis for client departments is attributed to client needs for customized training, newly identified needs for large groups of employees and lower costs per participant.

Finally, the Ontario region offered language training courses in 15 cities and presented a special course adapted for the visually handicapped in Toronto.

Manitoba and Saskatchewan

Environment

Manitoba's economy has been relatively stable, characterized by a low 8% unemployment rate and helped by the provincial government's decision to proceed with the major Limestone Hydro Development Project. Despite these factors, the Commission had little difficulty meeting the recruitment needs of federal departments in the province, with a good supply of qualified candidates available for most vacancies. Similarly in Saskatchewan, the low 7.4% unemployment rate has not affected the Commission's ability to staff vacant departmental positions in the two major centers, Regina and Saskatoon. However, the basic demographics of the province often make it difficult to find candidates for vacant positions in smaller centres.

Main Activities

The major events impacting on Commission operations were the government's decision to reduce the size of the Public Service; the continuing devolution of Indian Affairs and Northern Development operations from the department to tribal councils and band organizations; the closure of certain Canadian Forces Station radar sites; and the staffing freeze in effect from February 6 to May 28, 1986. Although the staffing freeze reduced the activities of appeal board chairpersons during the period it was in effect, this reduction was almost offset during the remainder of the year. Investigations officers saw the number of complaints remain steady with 1985 levels.

Person-year reductions in departments shifted staffing concerns from recruitment and referral to priority placement. It required the provision to departments of in-depth orientation sessions on priorities administration at urban centres throughout the region; on-site specialized counselling to priority persons; and negotiations, when necessary, of retraining agreements between home departments and the hiring departments. These efforts proved very successful. Workforce adjustment resulted in 504 people being declared surplus, compared to 177 in 1985. The region placed 230 employees affected by workforce adjustment, an increase of 334% compared to 1985. Forty-four available surplus people were laid off. There was also a noticeable improvement in the cooperation of departments to place these affected employees in alternative employment within their ranks.

Affirmative action programs in Manitoba were well supported by departmental clients. Sixteen job training opportunities were provided to disabled persons under the Access program. The National Indigenous Development Program provided 7 developmental opportunities for Native persons in the province, and the Canada Career Opportunities Program, exclusive to Manitoba, saw 23 Native persons employed in training assignments of twelve to twenty-four months' duration in Technical Category positions within four different government departments. Two trainees successfully graduated to full-time indeterminate positions with their host departments. The Manitoba District Office was also active in 1986 in promoting Career Days for Native students at Thompson, The Pas, Flin Flon, Island Lake Reserve, Fisher River Reserve and Peguis Reserve. The Winnipeg Interdepartmental Committee on Equal Opportunities for Women provided quarterly meetings on equal opportunities for women issues in a time of limited resources.

In Winnipeg, the Commission gave day courses in French or English for about 20 public servants. Several hundred students also took advantage of evening courses given by the language training centre.

Apart from courses given in Winnipeg, courses will be decentralized in the 1987-88 fiscal year to Brandon, Churchill, Dauphin, Flin Flon, Portage La Prairie and Thompson.

In Saskatchewan, constraints in achieving affirmative action objectives included workforce adjustment activities, a large number of smaller urban centres and lower turnover rates. Nonetheless, 10 job training opportunities were provided to disabled persons under the Access Program; 9 Native persons were provided with career development opportunities under the National Indigenous Development Program, and Career Days presentations were made to Native students in Saskatoon and in Regina. In the latter city, 550 attended.

The Commission continued to offer French courses for federal public servants in Regina, Saskatoon and Moose Jaw through contracts with the University of Saskatchewan in Saskatoon and the University of Regina.

Additional courses are planned for Prince Albert and Swift Current in 1987-88 to serve a larger number of public servants.

The immediate impact of the discretionary spending freeze on training was significant and even when lifted, a reduced funding pattern continued for the remainder of the year. However, the reduction was nearly offset by a significant increase to the contract work requested by client departments.

Alberta and the Northwest Territories

Environment

Compared to Central Canada, Alberta and the Northwest Territories experienced a depressed economy in which low world commodity prices adversely affected the key industries of energy and agriculture. Throughout the Public Service within the region an atmosphere of restraint and downsizing prevailed.

Main Activities

Through its offices in Edmonton and Yellowknife, the Commission concentrated its efforts on assisting departments to redeploy surplus employees.

In 1986, 588 people were declared surplus, an increase of 314% over 1985. At year-end, 238 persons affected by workforce adjustment had found continuing employment. In the North, attention focussed on assisting with redeployment of those affected by the ongoing devolution of federal programs to the Government of the Northwest Territories. Priority individuals were assisted through counselling and group information sessions.

The region also committed itself to reaching target group participants in various communities. Initiatives included open-house sessions with major associations representing disabled people, an "Opportunity Line" newsletter describing the recruitment process and opportunities, a sign-language course, a cross-cultural awareness session and interdepartmental affirmative action seminars.

The western Career Assignment Program continued to receive strong support from federal, provincial and territorial governments throughout western Canada and a second course was successfully staged in Red Deer, Alberta. Of the 19 participants, 5 were Native persons and 8 were women.

Given the pressures of person-year reductions and the staffing freeze, the number of appeals filed against staffing actions dropped considerably. However, the number of complaints received by the Investigations Directorate increased.

The demand for language training reflected budgetary restraints and decreased considerably in 1986. Approximately 900 requests for training were received (75% for evening courses and 25% for others), continuing a trend toward training outside normal working hours. Services are available in the major cities in the region and were extended to the National Parks of Jasper and Banff and to the Correctional Institution in Drumheller.

Twenty-one judges of the Court of Appeal and Queen's Bench are taking advantage of the French language training program.

Two Language Assessors in Edmonton provided oral interaction testing services to all departments throughout the four western provinces and the North and completed 1 000 tests in English and French during the year.

The demand for staff development and training services from departments reflected the budgetary restraints and has decreased considerably during the year. The training and development of Native people seeking employment with departments located in the Northwest Territories has continued to progress with success through the services of the Northern Careers Program in Yellowknife and Iqaluit.

Special Initiatives

Communication is an important part of the Commission's central agency role. The Regional Director and staff devoted considerable effort to organizing meetings of senior federal officials with senior representatives from the Privy Council, the Commission and Treasury Board Secretariat. The sessions provided greater understanding of the government's direction and the implications for management. A Regional Personnel Workshop, regular meetings with Chiefs of Staffing and Regional Personnel Managers and direct involvement in an Administrative Reform Project are examples of the Regional Office's attempts to enhance its communication, advice and assistance role.

Pacific and Yukon

Environment

Despite economic activity generated in British Columbia by Expo '86, unemployment remained relatively high. Departments in the province and the territory proceeded with workforce adjustment during the year, particularly Fisheries and Oceans, Indian Affairs and Northern Development, and Employment and Immigration. Stringent staffing and monetary controls affected the services provided by Commission branches in the region.

Main Activities

The Commission continued to emphasize the placement of persons with priority status with the full support of departments. In all, 675 employees were declared surplus, compared to 195 in 1985; 337 persons affected by workforce adjustment were placed, compared to 81 in 1985. Seventy-four available surplus employees were laid off. Overall recruitment and referral activity decreased significantly. Applicants were more persistent in following up their applications with requests for information about job opportunities, for assistance in acquiring better qualifications and for referrals for Public Service jobs. Departments tended to recruit for term positions and for highly technical functions.

Opportunities for advancement, development and movement within the region decreased significantly and managers sought innovative means to provide opportunities for their personnel. An increasing number of employees exercised their right to seek the Commission's opinion about prejudicial effect of appointments without competition.

Implementation of affirmative action programs for special interest groups gradually advanced, particularly via the Access Program for disabled persons.

Restraint had a profound effect on training activities for the initial six-month period. Nevertheless, 32 scheduled courses were given in Vancouver, Victoria and Whitehorse and training was provided on contract to meet specific client needs.

French language training classes were offered in 25 locations throughout British Columbia; the provision of evening classes represented the second-largest regional training activity in the country. In addition, there were two groups in continuous day training augmented by total immersion weekends and week-long sessions. Lunchtime courses were offered at Employment and Immigration for those unable to attend evening courses.

While reduced staffing activity led to a decline in the number of appeals lodged by public servants, the number of investigations opened by the Investigations Directorate was relatively stable.



Internal Management

In a context of restraint and service-wide person-year reductions, the Commission devoted considerable attention to internal resource management issues in 1986. Efforts were made to maintain fiscal restraint through budgetary reductions and reviews of administrative and management support resources. Program evaluation and internal audit were key tools in dealing with program change and resource reduction. Corporate planning systems were simplified.

In May 1985, Treasury Board announced service-wide reductions in person-years, and the Commission responded to this restraint program with a plan to eliminate 276 person-years by 1990. In addition, as a result of changes to the government's language training policy announced late in 1986, the Commission expects annual reductions over the next six fiscal years in the Language Training Program totalling 325 person-years, which includes 44 person-years directly related to the restraint program mentioned above.

The Commission established a placement committee of senior executives to oversee all internal staffing to ensure maximum redeployment of employees affected by these reductions. In 1986 the Commission met its reduced person-year targets successfully and:

- of 193 Commission employees affected by the reductions, 121 have been or are in the process of being placed within the Commission;
- a further 21 employees were placed in other government departments;
- a further 10 employees were assisted in taking early retirement or were otherwise separated from the Public Service.
- as of December 31, 1986, 41 remained to be placed.

In late December, 1986 an additional 173 employees in the Language Training Program Branch were identified as requiring placement as a result of changes to language training policy. Data concerning these employees is not included above.

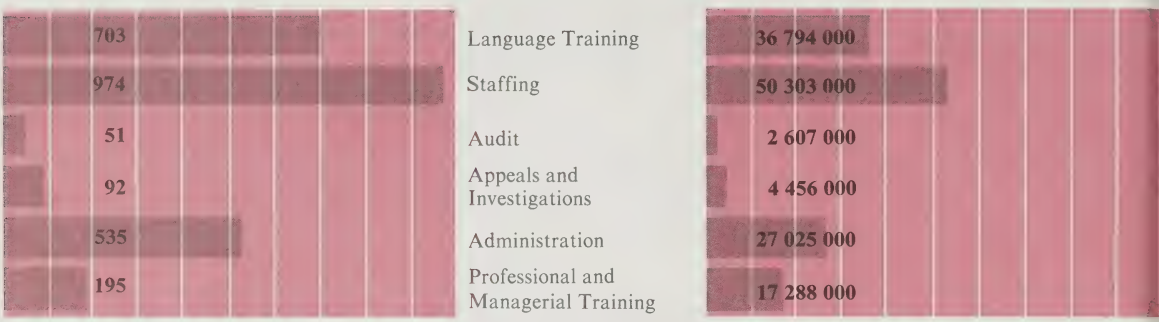
The Commission undertook a review of its own progress and goals as a department with respect to the government's affirmative action objectives. As a result, goals were increased to raise the representation of women in its Management Category position from the existing 23.2% to 40% by 1990.

As well, targets for the representation of disabled persons and Native persons in the Management Category within the Commission have been set at rates increasing to 3.3% by 1990. Their representation in the Commission as of December 31, 1986 stands at 1.3% (or 32) and 1.6% (or 39) respectively.

Although workforce adjustment severely restricted the number of persons hired by the Commission in 1986, 16 new employees hired in 1986 were Native persons or disabled individuals.

During 1986 the Commission maintained its successful record of meeting government official language policy requirements. As of December 31, 1986, 1 954 or 83% of its employees were in bilingual positions and of these, 1 817 or 93% met the language requirements and 584 or 29.8% had exemptions in second language oral interaction. Commission employees continue to be able to work and communicate in their first official language.

Person-Years and Funds
Allocation of person-years and funds of the Commission, by major activity, 1986-87



Note: Funds in the amount of $17 288 000 allocated to professional and managerial training include a subsidy of $2 885 000 and a sum of $14 403 000 from the Revolving Fund.

Overall Francophone representation within the Commission was 59.2% (54% excluding language training staff). Representation of both language groups was maintained in all Commission regional offices. This representation and the high level of linguistically qualified staff enables the Commission to provide high levels of service to clients in the official language of their choice.

Person-years and Funds by Major Activity: 1986-87

Table W provides an overview of person-years and funds allocated to each of the Commission's major activities for 1986-87. Further details appear in the Commission's Program Expenditure Plan in Part III of the Main Estimates for 1986-87.

Statistics

Technical notes

Nature of data

This section of the annual report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex, and language group.

Public Service Commission universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The *Official Languages Act*, the *Public Service Superannuation Act* and related acts, the *Public Service Staff Relations Act*, the *Financial Administration Act*, and the *Public Service Employment Act*, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government. The Public Service employee population in this report is consistent with the population coverage definitions stated in Volume 1, Chapter 16 of the Treasury Board's *Personnel Management Manual*.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of less than six months
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads
- ministerial staff
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and the Canadian Armed Forces or
- employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include civilian employees working for the Department of National Defence and civilians working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, the Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. For example, the Commission population data, contrary to that of Treasury Board and Statistics Canada, includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee population and person-years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of person-years on which Treasury Board reports in the *Main Estimates*. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of December 31 of the calendar year in question.

Population changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

In 1986, a number of small agencies were placed under the authority of the Act. These include the Civil Aviation Tribunal, Textile and Clothing Board and National Farm Products Marketing Council. The first of these agencies appears separately in the list of departments. The second and third are not shown on the list as they have been integrated into Regional Industrial Expansion and Agriculture Canada, respectively.

Data sources

In 1984, the Commission put into place a new information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System and the Official Languages Information System. These systems are described below. The new system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location and annual salary levels for 1985 and 1986 were produced from this system.

However, only the total population data figure for 1986 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on December 31, 1986. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

The Incumbent System used for the Common Population Reporting File gives personnel information on federal government employees, and provides information for human resource planning, mobility studies, research, statistics on population and other areas of personnel management.

The Commission's Management Resources Information System was designed and developed in close cooperation with the Treasury Board Secretariat and selected departments. It plays a major role in the administration of the Management Category and other centrally managed groups. The system contains information on Public Service employees at senior levels and junior financial and personnel administrators, as well as applicants to the Management Category from outside the Public Service, and Interchange Canada and International Programs participants and candidates. Data is collected from various sources, including the Treasury Board Secretariat's Senior Personnel Information System.

Appointments

Data on appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms. Acting appointments are not included in the total number of appointments of employees who are already within the Public Service.

Separations

Information on release for incompetence or incapacity and on revocation of appointments is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Central Priorities Statistical Record, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language group

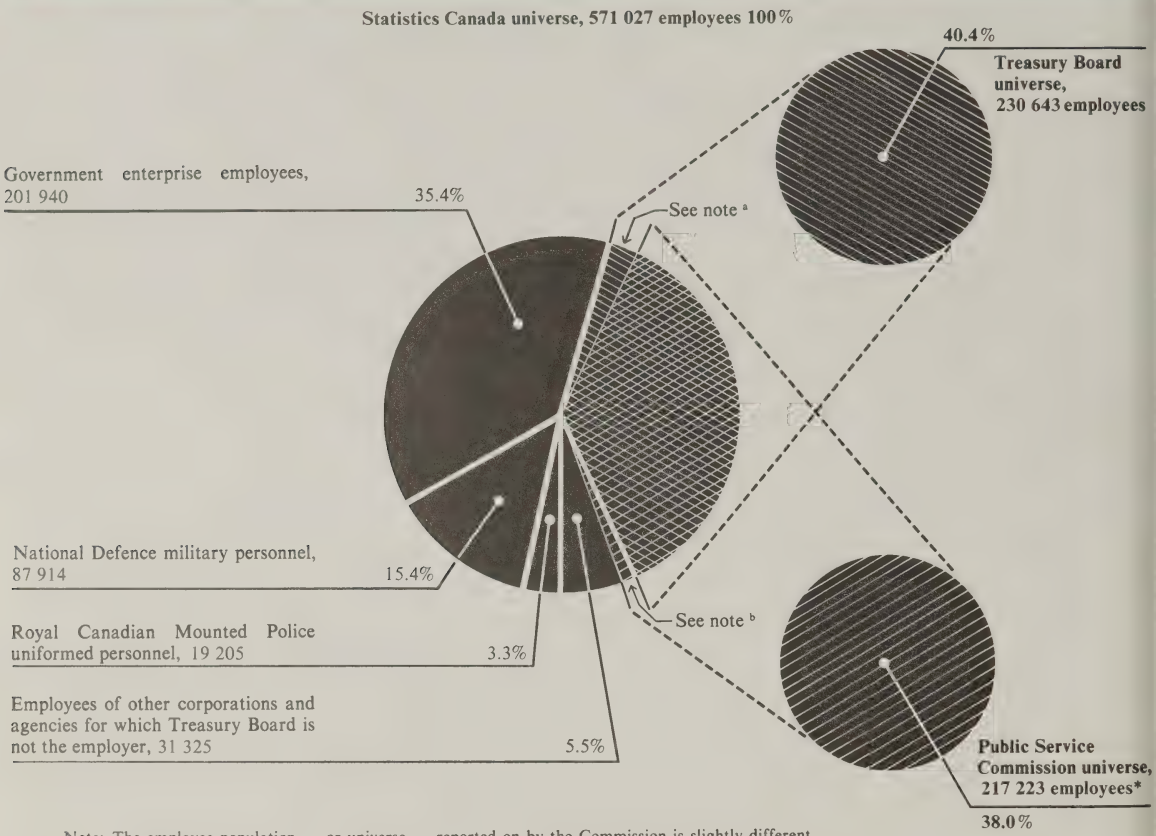
Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1986, the number of cases where language group is unknown is 1 033 for population figures, 517 for appointments, and 802 for separations.

The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the differences

The number of appointments *to* the Public Service in 1986, plus the number of employees in 1985, minus the separations in 1986 does not equal the 1986 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are reported as appointments from *within* the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).

Federal Government Employment, December 1986
(Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board of Canada and the Public Service Commission)



Note: The employee population — or universe — reported on by the Commission is slightly different from that of the workforce — or universe — for which Treasury Board is the employer.

[a] Belong to the Treasury Board universe and not to the Commission universe:

• the employees not appointed by the Public Service Commission	1 775
• the Term employees appointed for less than six months: this number oscillated between 18 350 and 11 845 during the year	11 845
	13 620

[b] Belong to the Commission universe and not to the Treasury Board universe:

• the Public Service Staff Relations Board employees	140
• the Northern Careers Program employees	60
	200

* see Technical notes, Data sources, p. 66

2 Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1985 and 1986

Type of employment	1985	1986
Full-time		
• Indeterminate	202 077	196 153
• Seasonal	1 244	1 269
• Specified period	15 115	14 870
Total	**218 436**	**212 292**
Part-time		
• Indeterminate	3 626	3 989
• Seasonal	77	68
• Specified period	1 001	851
Total	**4 704**	**4 908**
Grand total[a]	**223 173**	**217 223**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note:–Employees hired for periods of less than six months (12 400 in 1985 and 11 845 in 1986) have been excluded from the tables.

–The sums of the figures do not equal the grand total because, in a number of cases, the documents did not specify type of employment.

3 Age, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Age group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Under 20	40	12	74	40	58	30.5	132	69.5	114	68.7	52	31.3	**190**
20—24	1 949	811	3 365	2 191	2 859	33.5	5 680	66.5	5 314	63.9	3 002	36.1	**8 539**
25—29	8 107	3 565	10 165	5 941	11 782	42.0	16 238	58.0	18 272	65.8	9 506	34.2	**28 020**
30—34	13 923	5 955	12 440	6 503	19 949	51.2	19 041	48.8	26 363	67.9	12 458	32.1	**38 990**
35—39	17 759	6 807	11 409	5 234	24 617	59.6	16 717	40.4	29 168	70.8	12 041	29.2	**41 334**
40—44	13 703	5 162	7 836	3 048	18 891	63.3	10 933	36.7	21 539	72.4	8 210	27.6	**29 824**
45—49	11 344	3 406	5 712	2 117	14 789	65.3	7 871	34.7	17 056	75.5	5 523	24.5	**22 660**
50—54	10 879	3 037	4 788	1 566	13 935	68.6	6 370	31.4	15 667	77.3	4 603	22.7	**20 305**
55—59	9 403	2 340	3 664	1 038	11 760	71.3	4 724	28.7	13 067	79.5	3 378	20.5	**16 484**
60—64	6 243	1 099	2 325	469	7 351	72.4	2 800	27.6	8 568	84.5	1 568	15.5	**10 151**
65 and over	498	79	200	30	581	71.6	231	28.4	698	86.5	109	13.5	**812**
Total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**217 223**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

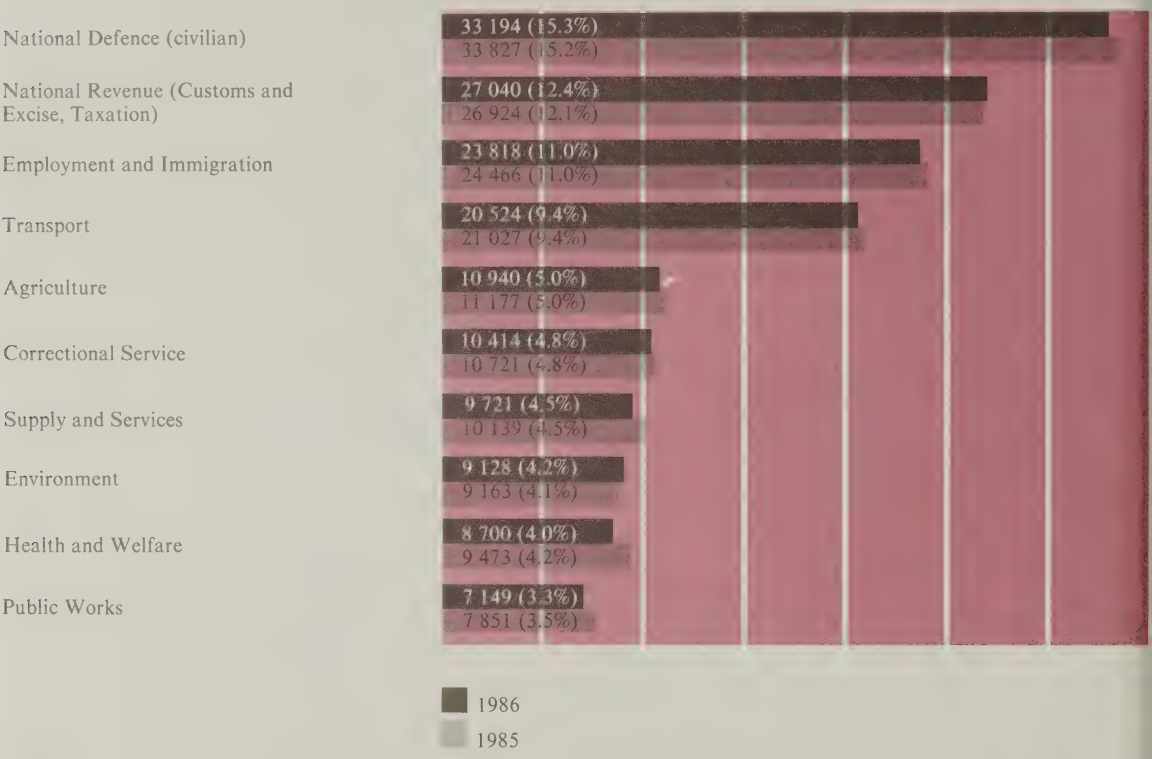
Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The ten major departments and their population

Number of employees in each of the 10 major departments and percentage of the Public Service, as a whole, 1985 and 1986

These 10 departments account for 73.9 per cent (160 628 persons) of the public service population in 1986, approximately the same percentage as in 1985 (164 768 persons).



5 Geographic area, sex and language group

Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1985 and 1986

1985

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	3 952	32	1 429	18	3 996	73.3	1 459	26.7	5 381	99.1	50	0.9	5 455
Prince Edward Island	1 167	95	766	102	1 264	59.2	872	40.8	1 933	90.8	197	9.2	2 136
Nova Scotia	9 865	336	3 812	179	10 225	71.8	4 012	28.2	13 677	96.4	515	3.6	14 237
New Brunswick	3 560	1 051	1 800	1 036	4 618	61.8	2 849	38.2	5 360	72.0	2 087	28.0	7 467
Quebec (Except NCR)	1 228	18 300	562	11 608	19 607	61.5	12 292	38.5	1 790	5.6	29 908	94.4	31 899
Quebec (NCR)	5 321	3 200	4 080	4 292	8 527	50.4	8 381	49.6	9 401	55.7	7 492	44.3	16 908
Ontario (NCR)	21 417	8 508	15 450	9 646	29 996	54.4	25 178	45.6	36 867	67.0	18 154	33.0	55 174
Ontario (Except NCR)	19 448	856	14 534	884	20 371	56.8	15 514	43.2	33 982	95.1	1 740	4.9	35 886
Manitoba	5 276	162	4 029	199	5 480	56.2	4 273	43.8	9 305	96.3	361	3.7	9 753
Saskatchewan	3 213	51	2 594	44	3 280	55.1	2 671	44.9	5 807	98.4	95	1.6	5 951
Alberta	7 533	130	5 441	176	7 691	57.6	5 653	42.4	12 974	97.7	306	2.3	13 344
British Columbia	12 651	126	7 832	156	12 823	61.5	8 033	38.5	20 483	98.6	282	1.4	20 856
Yukon	426	9	476	5	439	47.3	490	52.7	902	98.5	14	1.5	929
Northwest Territories	748	41	637	23	805	52.7	723	47.3	1 385	95.6	64	4.4	1 528
Outside Canada	915	313	251	125	1 229	76.6	376	23.4	1 166	72.7	438	27.3	1 605
Total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58.4**	**92 797**	**41.6**	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**223 173**[a]

1986

Newfoundland	3 860	33	1 370	17	3 910	73.6	1 399	26.4	5 230	99.1	50	0.9	5 309
Prince Edward Island	1 110	83	771	92	1 196	57.9	870	42.1	1 881	91.5	175	8.5	2 066
Nova Scotia	9 625	321	3 745	159	9 980	71.8	3 920	28.2	13 370	96.5	480	3.5	13 900
New Brunswick	3 498	1 058	1 764	1 037	4 580	62.0	2 810	38.0	5 262	71.5	2 095	28.5	7 390
Quebec (Except NCR)	1 157	17 791	564	11 443	19 001	61.1	12 096	38.9	1 721	5.6	29 234	94.4	31 097
Quebec (NCR)	6 006	3 333	4 343	4 410	9 347	51.6	8 767	48.4	10 349	57.2	7 743	42.8	18 114
Ontario (NCR)	19 974	7 998	14 661	9 424	28 045	53.7	24 191	46.3	34 635	66.5	17 422	33.5	52 236
Ontario (Except NCR)	18 813	824	14 239	866	19 728	56.5	15 191	43.5	33 052	95.1	1 690	4.9	34 919
Manitoba	5 109	161	3 943	205	5 328	55.8	4 215	44.2	9 052	96.1	366	3.9	9 543
Saskatchewan	3 043	46	2 461	49	3 103	55.1	2 529	44.9	5 504	98.3	95	1.7	5 632
Alberta	7 363	128	5 244	157	7 510	58.0	5 448	42.0	12 607	97.8	285	2.2	12 958
British Columbia	12 202	125	7 631	157	12 357	61.2	7 818	38.8	19 833	98.6	282	1.4	20 175
Yukon	417	7	442	6	426	48.0	462	52.0	859	98.5	13	1.5	888
Northwest Territories	707	43	537	19	775	55.5	622	44.5	1 244	95.3	62	4.7	1 397
Outside Canada	900	298	249	126	1 198	76.2	375	23.8	1 149	73.0	424	27.0	1 573
Total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**217 223**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group and/or geographic area.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Major centres, sex and language group

Number and percentage of employees, by major centres, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Major centres	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
St. John's, Nfld.	2 041	17	947	8	2 065	68.3	960	31.7	2 988	99.2	25	0.8	**3 025**
Halifax, N.S.	7 285	183	2 706	110	7 493	72.6	2 828	27.4	9 991	97.2	293	2.8	**10 321**
Charlottetown, P.E.I.	834	69	666	81	905	54.6	752	45.4	1 500	90.9	150	9.1	**1 657**
Fredericton, N.B.	439	67	270	71	508	59.6	344	40.4	709	83.7	138	16.3	**852**
Saint John, N.B.	546	47	259	44	595	66.3	303	33.7	805	89.8	91	10.2	**898**
Moncton, N.B.	1 237	473	504	426	1 714	64.8	931	35.2	1 741	65.9	899	34.1	**2 645**
Rimouski, Que.	2	124	0	85	126	59.7	85	40.3	2	0.9	209	99.1	**211**
Chicoutimi, Que.	1	252	3	298	253	45.7	301	54.3	4	0.7	550	99.3	**554**
Quebec, Que.	188	3 641	66	1 969	3 838	65.3	2 043	34.7	254	4.3	5 610	95.7	**5 881**
Trois-Rivières, Que.	2	105	0	96	107	52.5	97	47.5	2	1.0	201	99.0	**204**
Sherbrooke, Que.	14	313	5	199	329	61.5	206	38.5	19	3.6	512	96.4	**535**
Montreal, Que.	700	8 797	378	6 122	9 506	59.3	6 527	40.7	1 078	6.7	14 919	93.3	**16 033**
National Capital Region	25 940	11 320	18 997	13 819	37 341	53.1	32 936	46.9	44 937	64.1	25 139	35.9	**70 277**
Cornwall, Ont.	294	118	119	93	413	65.7	216	34.3	413	66.2	211	33.8	**629**
Kingston, Ont.	2 032	83	1 026	60	2 141	66.3	1 088	33.7	3 058	95.5	143	4.5	**3 229**
Oshawa, Ont.	47	0	106	0	47	30.5	107	69.5	153	100.0	0	0.0	**154**
Toronto, Ont.	7 153	184	6 123	201	7 365	53.7	6 361	46.3	13 276	97.2	385	2.8	**13 726**
Kitchener-Waterloo, Ont.	407	5	269	8	412	59.7	278	40.3	676	98.1	13	1.9	**690**
Hamilton, Ont.	1 008	23	716	22	1 032	58.3	739	41.7	1 724	97.5	45	2.5	**1 771**
St. Catharines-Niagara, Ont.	349	9	328	14	358	50.9	345	49.1	677	96.7	23	3.3	**703**
London, Ont.	816	8	651	16	824	55.2	670	44.8	1 467	98.4	24	1.6	**1 494**
Windsor, Ont.	401	13	464	23	422	46.1	494	53.9	865	96.0	36	4.0	**916**
Sudbury, Ont.	274	91	517	150	365	35.3	669	64.7	791	76.6	241	23.4	**1 034**
Thunder Bay, Ont.	499	5	293	4	509	63.1	298	36.9	792	98.9	9	1.1	**807**
Winnipeg, Man.	3 617	135	3 003	166	3 778	54.2	3 189	45.8	6 620	95.7	301	4.3	**6 967**
Regina, Sask.	838	12	901	18	853	48.0	925	52.0	1 739	98.3	30	1.7	**1 778**
Saskatoon, Sask.	820	9	666	8	833	55.2	675	44.8	1 486	98.9	17	1.1	**1 508**
Edmonton, Alta.	2 705	66	2 351	89	2 781	53.1	2 456	46.9	5 056	97.0	155	3.0	**5 237**
Calgary, Alta.	1 402	21	1 253	32	1 427	52.5	1 290	47.5	2 655	98.0	53	2.0	**2 717**
Vancouver, B.C.	4 760	52	4 196	79	4 827	52.9	4 293	47.1	8 956	98.6	131	1.4	**9 120**
Victoria, B.C.	3 512	30	1 213	32	3 553	74.0	1 250	26.0	4 725	98.7	62	1.3	**4 803**
Iqaluit, N.W.T.	21	21	11	3	43	75.4	14	24.6	32	57.1	24	42.9	**57**
Yellowknife, N.W.T.	255	9	238	7	271	51.9	251	48.1	493	96.9	16	3.1	**522**
Whitehorse, Yukon	267	6	352	5	275	42.6	370	57.4	619	98.3	11	1.7	**645**
Other Locations	23 153	5 969	12 384	3 820	29 278	64.0	16 450	36.0	35 537	78.4	9 789	21.6	**45 728**
Total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**217 223**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, language requirements of position and language group

Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1986

Geographic Area	Language requirements of position										
	Bilingual		English		French		English or French		Total		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	**Grand total**
Newfoundland	44	16	5 118	32	0	0	6	2	5 230	50	**5 309**
Prince Edward Island	241	141	1 619	34	0	0	8	0	1 881	175	**2 066**
Nova Scotia	408	236	12 360	187	0	8	109	47	13 370	480	**13 900**
New Brunswick	890	1 561	3 983	273	4	29	248	157	5 262	2 095	**7 390**
Quebec (Except NCR)	1 334	14 492	89	31	219	13 842	47	409	1 721	29 234	**31 097**
Quebec (NCR)	4 663	6 317	4 747	466	5	255	848	610	10 349	7 743	**18 114**
Ontario (NCR)	13 206	13 268	15 527	1 256	17	389	5 383	2 306	34 635	17 422	**52 236**
Ontario (Except NCR)	1 577	1 036	30 500	548	0	18	192	57	33 052	1 690	**34 919**
Manitoba	297	200	8 446	148	0	1	12	4	9 052	366	**9 543**
Saskatchewan	113	55	5 181	37	0	0	9	1	5 504	95	**5 632**
Alberta	180	105	12 000	163	1	1	13	4	12 607	285	**12 958**
British Columbia	217	97	19 079	165	1	0	24	2	19 833	282	**20 175**
Yukon	1	1	805	12	0	0	0	0	859	13	**888**
Northwest Territories	11	26	1 073	28	0	0	0	0	1 244	62	**1 397**
Outside Canada	109	73	99	5	0	7	937	339	1 149	424	**1 573**
Total	**23 349**	**37 649**	**120 649**	**3 385**	**247**	**14 550**	**7 838**	**3 944**	**155 840**	**60 455**	**217 223**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position and/or language group.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Department and geographic area

Number of employees, by department and geographic area, 1986

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR)	Quebec (NCR)
Agriculture	156	212	289	553	1 538	249
Bureau of Pensions Advocates	3	28	9	6	18	0
Canada Labour Relations Board	0	0	4	0	7	0
Canadian Aviation Safety Board	0	0	0	7	15	14
Canadian Grain Commission	0	0	0	0	55	0
Canadian Human Rights Commission	0	0	6	1	7	3
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	1	1 082
Canadian Pension Commission	5	197	9	6	14	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	3	1	6	378
Canadian Transport Commission	0	0	0	14	22	577
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	0	0	0
Communications	16	3	23	61	186	0
Consumer and Corporate Affairs	16	5	63	18	263	1 194
Correctional Service of Canada	18	1	367	719	3 006	7
Employment and Immigration	711	191	855	1 276	5 944	2 606
Energy, Mines and Resources	17	10	182	14	67	37
Environment	219	58	700	173	972	1 455
External Affairs	2	0	6	3	37	235
Federal Court	0	0	2	0	15	0
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	1	0	0
Finance	0	0	0	0	0	0
Fisheries and Oceans	760	51	1 271	454	361	2
Immigration Appeal Board	0	0	0	0	12	0
Indian Affairs and Northern Development	0	2	125	35	385	1 270
Insurance	0	0	1	0	6	0
International Joint Commission	0	0	0	0	0	0
Investment Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	21	0	91	22
Labour	13	0	31	29	75	470
Law Reform Commission of Canada	0	0	0	0	2	0
National Defence (civilian)	228	253	5 990	1 349	4 627	1 229
National Energy Board	0	0	0	0	0	0
National Health and Welfare	70	31	231	115	795	13
National Library of Canada	0	0	0	0	0	306
National Museums of Canada	0	0	0	0	0	128
National Parole Board	0	0	0	20	30	0
National Revenue (Customs and Excise)	69	5	251	274	1 910	107
National Revenue (Taxation)	520	52	298	214	3 060	0
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	4	2	0
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	0	0	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Office of the Secretary to the Governor General	0	0	0	0	0	0
Pension Review Board	0	18	0	0	0	0
Privy Council Office	0	0	0	0	1	2
Public Archives of Canada	0	0	9	0	22	2
Public Service Commission	5	9	62	11	175	305
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0
Public Works	459	64	456	172	995	796
Regional Industrial Expansion	84	30	109	87	294	3
Restrictive Trade Practices Commission	0	0	0	0	0	0

Table 8—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
2 900	1 673	644	806	1 059	812	1	1	26	10 940
8	26	6	5	8	14	0	0	0	131
66	0	2	0	0	6	0	0	0	86
98	7	9	0	9	11	0	0	0	170
0	243	245	22	9	153	0	0	0	727
106	9	7	0	5	7	0	0	0	151
22	0	0	0	0	0	0	0	0	22
1	0	0	0	0	0	0	0	81	1 173
26	32	6	5	11	22	0	0	0	333
0	0	3	0	0	4	0	0	0	395
0	28	17	20	15	16	0	0	0	709
2	1	0	0	0	0	0	0	0	3
1 457	170	70	26	51	137	1	4	2	2 211
135	293	71	41	82	110	0	0	0	2 292
496	2 298	391	759	886	1 461	0	2	1	10 414
360	6 189	1 004	690	1 391	2 474	34	72	19	23 818
3 896	62	22	24	291	113	9	25	4	4 778
289	2 134	525	317	1 202	791	106	180	4	9 128
2 517	55	8	7	19	26	0	0	1 316	4 237
141	11	3	0	5	6	0	0	0	183
46	0	0	0	0	1	0	0	0	50
844	3	0	0	0	0	0	0	2	851
653	248	242	7	3	1 491	12	27	0	5 583
21	25	7	0	0	10	0	0	0	75
12	757	607	519	507	459	225	227	0	5 133
152	47	5	0	0	5	0	0	0	216
15	22	0	0	0	0	0	0	0	37
112	0	0	0	0	0	0	0	0	112
833	134	24	19	62	122	8	16	3	1 360
48	70	38	9	20	52	1	0	0	857
35	0	0	0	0	0	0	0	0	37
5 464	5 727	1 450	476	2 555	3 792	1	12	38	33 194
379	0	0	0	18	0	0	0	0	398
3 535	1 449	526	296	401	546	278	394	18	8 700
214	0	0	0	0	0	0	0	0	521
923	0	0	0	0	0	0	0	0	1 051
143	25	0	28	0	22	0	0	0	268
1 704	3 262	348	170	445	1 003	11	4	14	9 579
4 094	4 423	1 198	401	1 235	1 966	0	0	0	17 461
68	0	0	0	0	0	0	0	0	68
28	0	0	0	0	0	0	0	0	28
122	2	4	0	4	0	0	0	0	140
37	0	0	0	0	0	0	0	0	37
0	4	19	0	0	4	0	0	0	27
48	0	0	0	0	0	0	0	0	49
110	0	0	0	0	0	0	0	0	110
1	0	0	0	0	0	0	0	0	19
362	0	0	0	0	1	0	0	2	381
688	19	13	0	6	11	0	0	2	772
1 500	85	48	22	56	67	17	57	0	2 419
140	0	0	0	0	0	0	0	0	140
1 854	826	187	115	445	650	73	55	1	7 149
1 608	144	133	71	50	82	7	8	15	2 737
15	0	0	0	0	0	0	0	0	15

Table 8—Continued

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR)	Quebec (NCR)
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	108	26	135	98	172	0
Science and Technology	0	0	0	0	0	0
Secretary of State of Canada	16	11	139	38	349	1 326
Solicitor General	0	0	1	2	5	0
Statistics Canada	29	0	61	0	76	49
Supply and Services	91	18	339	483	771	4 230
Supreme Court	0	0	0	0	0	0
Tariff Board	0	0	0	0	0	0
Tax Court of Canada	0	0	0	0	2	0
Transport	1 646	261	1 697	1 098	3 383	8
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	2
Veterans Affairs	48	511	153	39	1 313	7
Veterans' Land Administration	0	48	2	15	10	0
War Veterans Allowance Board	0	27	0	0	0	0
Total	**5 309**	**2 066**	**13 900**	**7 390**	**31 097**	**18 114**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

Table 8—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	**Total**
1 123	171	212	357	347	499	18	31	0	3 297
121	0	0	0	0	0	0	0	0	121
648	147	43	23	45	66	1	4	8	2 864
269	5	0	4	1	2	0	0	0	290
4 164	132	63	3	61	64	0	0	0	4 703
2 391	536	178	58	266	333	2	0	13	9 721
66	0	0	0	0	0	0	0	0	66
29	0	0	0	0	0	0	0	0	29
54	0	0	0	0	0	0	0	0	56
3 929	3 022	1 024	245	1 338	2 563	83	278	3	20 524
148	0	0	0	0	0	0	0	0	149
730	1	1	0	0	0	0	0	1	740
234	365	138	77	49	193	0	0	0	3 127
1	37	2	10	1	12	0	0	0	138
1	0	0	0	0	0	0	0	0	28
52 236	**34 919**	**9 543**	**5 632**	**12 958**	**20 175**	**888**	**1 397**	**1 573**	**217 223**[a]

Department, sex and language group

Number and percentage of employees, by department, sex and language group, 1986

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	6 075	1 677	2 369	769	7 779	71.1	3 161	28.9	8 444	77.5	2 446	22.5	10 940
Bureau of Pensions Advocates	29	9	74	19	38	29.0	93	71.0	103	78.6	28	21.4	131
Canada Labour Relations Board	16	14	17	39	30	34.9	56	65.1	33	38.4	53	61.6	86
Canadian Aviation Safety Board	83	22	35	29	105	61.8	65	38.2	118	69.8	51	30.2	170
Canadian Grain Commission	502	33	169	12	542	74.6	185	25.4	671	93.7	45	6.3	727
Canadian Human Rights Commission	35	20	59	37	55	36.4	96	63.6	94	62.3	57	37.7	151
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	3	7	1	11	10	45.5	12	54.5	4	18.2	18	81.8	22
Canadian International Development Agency	318	278	203	373	596	50.8	577	49.2	521	44.5	651	55.5	1 173
Canadian Pension Commission	79	16	203	35	95	28.5	238	71.5	282	84.7	51	15.3	333
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	117	79	74	124	196	49.6	199	50.4	191	48.5	203	51.5	395
Canadian Transport Commission	306	108	165	127	416	58.7	293	41.3	471	66.7	235	33.3	709
Civil Aviation Tribunal	0	1	2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Communications	1 022	358	469	360	1 382	62.5	829	37.5	1 491	67.5	718	32.5	2 211
Consumer and Corporate Affairs	906	408	523	455	1 314	57.3	978	42.7	1 429	62.3	863	37.7	2 292
Correctional Service of Canada	4 954	2 565	1 967	894	7 541	72.4	2 873	27.6	6 921	66.7	3 459	33.3	10 414
Employment and Immigration	5 645	3 278	9 851	4 952	8 948	37.6	14 870	62.4	15 496	65.3	8 230	34.7	23 818
Energy, Mines and Resources	2 505	673	1 103	480	3 188	66.7	1 590	33.3	3 608	75.8	1 153	24.2	4 778
Environment	5 464	1 164	1 795	660	6 657	72.9	2 471	27.1	7 259	79.9	1 824	20.1	9 128
External Affairs	1 880	672	1 134	543	2 556	60.3	1 681	39.7	3 014	71.3	1 213	28.7	4 237
Federal Court	38	32	50	63	70	38.3	113	61.7	88	48.1	95	51.9	183
Federal-Provincial Relations Office	18	10	8	14	28	56.0	22	44.0	26	52.0	24	48.0	50
Finance	349	111	219	166	463	54.4	388	45.6	568	67.2	277	32.8	851
Fisheries and Oceans	3 700	455	1 112	310	4 158	74.5	1 425	25.5	4 812	86.3	765	13.7	5 583
Immigration Appeal Board	15	9	33	18	24	32.0	51	68.0	48	64.0	27	36.0	75
Indian Affairs and Northern Development	2 096	369	2 185	405	2 504	48.8	2 629	51.2	4 281	84.7	774	15.3	5 133
Insurance	106	35	51	24	141	65.3	75	34.7	157	72.7	59	27.3	216
International Joint Commission	13	0	8	1	20	54.1	17	45.9	21	95.5	1	4.5	37
Investment Canada	38	9	50	15	47	42.0	65	58.0	88	78.6	24	21.4	112
Justice	410	177	493	279	587	43.2	773	56.8	903	66.4	456	33.6	1 360
Labour	303	123	266	164	426	49.7	431	50.3	569	66.5	287	33.5	857
Law Reform Commission of Canada	3	5	8	21	8	21.6	29	78.4	11	29.7	26	70.3	37
National Defence (civilian)	17 954	4 419	8 478	2 222	22 458	67.7	10 736	32.3	26 432	79.9	6 641	20.1	33 194
National Energy Board	204	37	105	50	243	61.1	155	38.9	309	78.0	87	22.0	398
National Health and Welfare	2 344	745	4 168	1 213	3 149	36.2	5 551	63.8	6 512	76.9	1 958	23.1	8 700
National Library of Canada	99	47	234	141	146	28.0	375	72.0	331	63.9	188	36.1	521
National Museums of Canada	407	164	307	173	571	54.3	480	45.7	714	67.9	337	32.1	1 051
National Parole Board	48	21	115	84	69	25.7	199	74.3	163	60.8	105	39.2	268
National Revenue (Customs and Excise)	3 904	1 469	3 115	1 086	5 373	56.1	4 206	43.9	7 019	73.3	2 555	26.7	9 579
National Revenue (Taxation)	6 619	2 220	6 175	2 432	8 846	50.7	8 615	49.3	12 794	73.3	4 652	26.7	17 461
Office of the Chief Electoral Officer	7	29	7	20	40	58.8	28	41.2	14	22.2	49	77.8	68
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	4	5	5	14	9	32.1	19	67.9	9	32.1	19	67.9	28
Office of the Commissioner of Official Languages	14	49	21	56	63	45.0	77	55.0	35	25.0	105	75.0	140
Office of the Coordinator, Status of Women	2	0	17	18	2	5.4	35	94.6	19	51.4	18	48.6	37
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	13	0	14	0	13	48.1	14	51.9	27	100.0	0	0.0	27
Offices of the Information and Privacy Commissioners	19	12	10	8	31	63.3	18	36.7	29	59.2	20	40.8	49

Table 9—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Secretary to the Governor General	16	26	22	40	44	40.0	66	60.0	38	36.5	66	63.5	110
Pension Review Board	2	2	9	6	4	21.1	15	78.9	11	57.9	8	42.1	19
Privy Council Office	87	68	114	108	156	40.9	225	59.1	201	53.3	176	46.7	381
Public Archives of Canada	305	138	174	154	444	57.5	328	42.5	479	62.1	292	37.9	772
Public Service Commission	439	510	544	914	956	39.5	1 463	60.5	983	40.8	1 424	59.2	2 419
Public Service Staff Relations Board	33	27	32	40	67	47.9	73	52.1	65	49.2	67	50.8	140
Public Works	3 910	1 445	1 269	496	5 375	75.2	1 774	24.8	5 179	72.7	1 941	27.3	7 149
Regional Industrial Expansion	1 085	373	801	472	1 458	53.3	1 279	46.7	1 886	69.1	845	30.9	2 737
Restrictive Trade Practices Commission	6	1	3	5	7	46.7	8	53.3	9	60.0	6	40.0	15
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	466	160	2 156	497	630	19.1	2 667	80.9	2 622	80.0	657	20.0	3 297
Science and Technology	40	16	33	32	56	46.3	65	53.7	73	60.3	48	39.7	121
Secretary of State of Canada	317	670	590	1 287	987	34.5	1 877	65.5	907	31.7	1 957	68.3	2 864
Solicitor General	94	23	107	62	119	41.0	171	59.0	201	70.3	85	29.7	290
Statistics Canada	1 452	753	1 483	944	2 220	47.2	2 483	52.8	2 935	63.4	1 697	36.6	4 703
Supply and Services	2 889	1 860	2 815	2 084	4 770	49.1	4 951	50.9	5 704	59.1	3 944	40.9	9 721
Supreme Court	11	16	15	24	27	40.9	39	59.1	26	39.4	40	60.6	66
Tariff Board	13	3	8	5	16	55.2	13	44.8	21	72.4	8	27.6	29
Tax Court of Canada	7	9	20	20	16	28.6	40	71.4	27	48.2	29	51.8	56
Transport	12 904	3 455	2 944	1 191	16 382	79.8	4 142	20.2	15 848	77.3	4 646	22.7	20 524
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	83	13	27	26	96	64.4	53	35.6	110	73.8	39	26.2	149
Treasury Board (Secretariat)	296	106	189	149	402	54.3	338	45.7	485	65.5	255	34.5	740
Veterans Affairs	675	658	1 081	693	1 342	42.9	1 785	57.1	1 756	56.5	1 351	43.5	3 127
Veterans' Land Administration	52	9	72	4	62	44.9	76	55.1	124	90.5	13	9.5	138
War Veterans Allowance Board	11	2	6	9	13	46.4	15	53.6	17	60.7	11	39.3	28
Total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 179**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**217 223**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.



Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, *in current dollars* and *in constant dollars*, 1985 and 1986

1985 (Current dollars)

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	103	50	32	9	153	78.9	41	21.1	135	69.6	59	30.4	**194**
10 000-14 999	49	19	333	126	72	13.4	465	86.6	382	72.5	145	27.5	**537**
15 000-19 999	7 362	3 509	16 057	7 139	10 900	31.9	23 264	68.1	23 419	68.7	10 648	31.3	**34 164**
20 000-24 999	13 708	5 201	17 941	8 125	18 941	42.1	26 102	57.9	31 649	70.4	13 326	29.6	**45 043**
25 000-29 999	18 603	6 500	9 098	3 494	25 136	66.5	12 641	33.5	27 701	73.5	9 994	26.5	**37 777**
30 000-34 999	17 901	6 441	6 943	2 754	24 360	71.5	9 709	28.5	24 844	73.0	9 195	27.0	**34 069**
35 000-39 999	8 462	3 080	2 393	1 325	11 555	75.7	3 719	24.3	10 855	71.1	4 405	28.9	**15 274**
40 000-44 999	7 812	2 513	1 211	576	10 333	85.2	1 790	14.8	9 023	74.5	3 089	25.5	**12 123**
45 000-49 999	4 520	1 345	607	345	5 871	86.0	952	14.0	5 127	75.2	1 690	24.8	**6 823**
50 000-54 999	5 855	1 233	457	115	7 094	92.5	572	7.5	6 312	82.4	1 348	17.6	**7 666**
55 000-59 999	3 528	709	214	47	4 242	94.2	261	5.8	3 742	83.2	756	16.8	**4 503**
60 000-64 999	1 578	274	81	18	1 856	94.9	99	5.1	1 659	85.0	292	15.0	**1 955**
65 000-69 999	587	148	30	11	736	94.7	41	5.3	617	79.5	159	20.5	**777**
70 000-74 999	437	88	18	6	527	95.6	24	4.4	455	82.9	94	17.1	**551**
75 000-79 999	275	66	10	6	342	95.5	16	4.5	285	79.8	72	20.2	**358**
80 000 and over	194	57	6	2	255	97.0	8	3.0	200	77.2	59	22.8	**263**
Total	**90 974**	**31 233**	**55 431**	**24 098**	**122 373**	**60.6**	**79 704**	**39.4**	**146 405**	**72.6**	**55 331**	**27.4**	**202 077**
Other[a]	5 827	2 006	8 274	4 404	8 088	38.2	13 093	61.8	14 101	68.7	6 410	31.3	**21 182**
Grand total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58.4**	**92 797**	**41.6**	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**223 173**[c]

1985 (Constant dollars)[b]

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	103	50	33	9	154	78.6	42	21.4	136	69.7	59	30.3	**196**
10 000-14 999	4 386	1 987	8 974	3 904	6 399	33.1	12 930	66.9	13 360	69.4	5 891	30.6	**19 329**
15 000-19 999	18 025	7 482	27 379	12 381	25 546	39.1	39 820	60.9	45 404	69.6	19 863	30.4	**65 366**
20 000-24 999	26 097	9 052	10 818	4 046	35 186	70.2	14 919	29.8	36 915	73.8	13 098	26.2	**50 105**
25 000-29 999	15 006	5 214	4 877	2 086	20 240	74.4	6 968	25.6	19 883	73.1	7 300	26.9	**27 208**
30 000-34 999	8 765	3 035	1 776	1 066	11 814	80.6	2 845	19.4	10 541	72.0	4 101	28.0	**14 659**
35 000-39 999	6 564	1 964	779	416	8 534	87.7	1 195	12.3	7 343	75.5	2 380	24.5	**9 729**
40 000-44 999	6 208	1 248	485	109	7 465	92.6	594	7.4	6 693	83.1	1 357	16.9	**8 059**
45 000-49 999	3 737	687	205	49	4 428	94.6	254	5.4	3 942	84.3	736	15.7	**4 682**
50 000-54 999	1 131	287	67	16	1 421	94.5	83	5.5	1 198	79.8	303	20.2	**1 504**
55 000-59 999	514	114	25	9	630	94.9	34	5.1	539	81.4	123	18.6	**664**
60 000-64 999	284	62	11	6	347	95.3	17	4.7	295	81.3	68	18.7	**364**
65 000-69 999	97	38	2	1	136	97.8	3	2.2	99	71.7	39	28.3	**139**
70 000-74 999	55	11	0	0	67	100.0	0	0.0	55	83.3	11	16.7	**67**
75 000-79 999	1	1	0	0	3	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**3**
80 000 and over	1	1	0	0	3	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**3**
Total	**90 974**	**31 233**	**55 431**	**24 098**	**122 373**	**60.6**	**79 704**	**39.4**	**146 405**	**72.6**	**55 331**	**27.4**	**202 077**
Other[a]	5 827	2 006	8 274	4 404	8 088	38.2	13 093	61.8	14 101	68.7	6 410	31.3	**21 181**
Grand total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58.4**	**92 797**	**41.6**	**160 506**	**72.2**	**61 741**	**27.8**	**223 173**[c]

[a] Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

[b] The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1985 and 1986 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

[c] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 10—Continued

1986 (Current dollars)

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
74	33	16	4	107	84.3	20	15.7	90	70.9	37	29.1	**127**
5	4	30	15	9	16.4	46	83.6	35	64.8	19	35.2	**55**
2 289	1 276	6 262	2 624	3 579	28.6	8 919	71.4	8 551	68.7	3 900	31.3	**12 498**
12 434	5 102	22 542	10 408	17 574	34.7	33 004	65.3	34 976	69.3	15 510	30.7	**50 578**
13 491	4 555	8 537	3 855	18 069	59.2	12 429	40.8	22 028	72.4	8 410	27.6	**30 498**
20 009	7 456	8 682	3 255	27 490	69.7	11 959	30.3	28 691	72.8	10 711	27.2	**39 449**
11 885	4 437	4 147	1 992	16 339	72.7	6 147	27.3	16 032	71.4	6 429	28.6	**22 486**
6 113	2 210	1 343	687	8 333	80.4	2 030	19.6	7 456	72.0	2 897	28.0	**10 363**
6 595	1 984	952	455	8 587	85.9	1 407	14.1	7 547	75.6	2 439	24.4	**9 994**
5 785	1 372	545	215	7 161	90.4	760	9.6	6 330	80.0	1 587	20.0	**7 921**
4 277	946	400	98	5 229	91.3	498	8.7	4 677	81.8	1 044	18.2	**5 727**
2 441	485	165	37	2 927	93.5	202	6.5	2 606	83.3	522	16.7	**3 129**
1 349	235	79	15	1 587	94.4	94	5.6	1 428	85.1	250	14.9	**1 681**
693	160	36	15	856	94.4	51	5.6	729	80.6	175	19.4	**907**
334	81	11	6	417	96.1	17	3.9	345	79.9	87	20.1	**434**
228	61	10	4	292	95.4	14	4.6	238	78.5	65	21.5	**306**
88 002	**30 397**	**53 757**	**23 685**	**118 556**	**60.4**	**77 597**	**39.6**	**141 759**	**72.4**	**54 082**	**27.6**	**196 153**
5 857	1 880	8 224	4 493	8 031	37.9	13 144	62.1	14 081	68.8	6 373	31.2	**21 175**
93 859	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**217 223**[c]

1986 (Constant dollars)[b]

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
76	35	16	10	111	81.0	26	19.0	92	67.2	45	32.8	**137**
2 210	1 237	5 941	2 523	3 460	28.9	8 497	71.1	8 151	68.4	3 760	31.6	**11 957**
15 571	6 395	25 334	11 819	22 013	37.2	37 213	62.8	40 905	69.2	18 214	30.8	**59 226**
20 779	6 987	10 285	4 043	27 797	65.9	14 376	34.1	31 064	73.8	11 030	26.2	**42 173**
18 966	7 108	7 871	3 208	26 097	70.2	11 092	29.8	26 837	72.2	10 316	27.8	**37 189**
10 491	3 768	2 421	1 344	14 273	79.1	3 766	20.9	12 912	71.6	5 112	28.4	**18 039**
6 920	2 147	907	461	9 076	86.9	1 368	13.1	7 827	75.0	2 608	25.0	**10 444**
6 756	1 461	597	183	8 222	91.3	780	8.7	7 353	81.7	1 644	18.3	**9 002**
4 469	857	294	62	5 330	93.7	356	6.3	4 763	83.8	919	16.2	**5 686**
1 036	240	57	18	1 282	94.5	75	5.5	1 093	80.9	258	19.1	**1 357**
497	101	24	10	600	94.6	34	5.4	521	82.4	111	17.6	**634**
158	42	9	3	200	94.3	12	5.7	167	78.8	45	21.2	**212**
23	8	1	1	32	94.1	2	5.9	24	72.7	9	27.3	**34**
48	9	0	0	59	100.0	0	0.0	48	84.2	9	15.8	**59**
2	2	0	0	4	100.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	**4**
0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
88 002	**30 397**	**53 757**	**23 685**	**118 556**	**60.4**	**77 597**	**39.6**	**141 759**	**72.4**	**54 082**	**27.6**	**196 153**
5 857	1 880	8 224	4 493	8 031	37.9	13 144	62.1	14 081	68.8	6 373	31.2	**21 175**
93 859	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**217 223**[c]

Occupational category, type of employment, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1986

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Full-time													
• Indeterminate	3 075	764	291	80	3 839	91.2	371	8.8	3 366	80.0	844	20.0	4 210
• Specified period	13	3	0	1	16	94.1	1	5.9	13	76.5	4	23.5	17
Total	3 088	767	291	81	3 855	91.2	372	8.8	3 379	79.9	848	20.1	4 227
Part-time													
• Indeterminate	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Total	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Total	**3 161**	**793**	**308**	**89**	**3 954**	**90.9**	**397**	**9.1**	**3 469**	**79.7**	**882**	**20.3**	**4 351**
Scientific and Professional													
Full-time													
• Indeterminate	13 168	3 367	3 330	1 169	16 571	78.5	4 538	21.5	16 498	78.4	4 536	21.6	21 109
• Seasonal	5	1	3	0	6	66.7	3	33.3	8	88.9	1	11.1	9
• Specified period	505	142	440	108	694	54.0	590	46.0	945	79.1	250	20.9	1 284
Total	13 678	3 510	3 773	1 277	17 271	77.1	5 131	22.9	17 451	78.5	4 787	21.5	22 402
Part-time													
• Indeterminate	23	20	176	103	43	13.3	280	86.7	199	61.8	123	38.2	323
• Specified period	14	2	30	9	16	27.6	42	72.4	44	80.0	11	20.0	58
Total	37	22	206	112	59	15.5	322	84.5	243	64.5	134	35.5	381
Total	**13 715**	**3 532**	**3 979**	**1 389**	**17 330**	**76.1**	**5 453**	**23.9**	**17 694**	**78.2**	**4 921**	**21.8**	**22 783**
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
• Indeterminate	24 219	10 131	13 392	5 992	34 371	63.9	19 398	36.1	37 611	70.0	16 123	30.0	53 769
• Seasonal	10	3	8	5	13	50.0	13	50.0	18	69.2	8	30.8	26
• Specified period	693	301	606	278	1 016	52.8	908	47.2	1 299	69.2	579	30.8	1 924
Total	24 922	10 435	14 006	6 275	35 400	63.5	20 319	36.5	38 928	70.0	16 710	30.0	55 719
Part-time													
• Indeterminate	63	61	520	330	124	12.7	851	87.3	583	59.9	391	40.1	975
• Seasonal	41	12	6	0	54	90.0	6	10.0	47	79.7	12	20.3	60
• Specified period	31	16	51	20	51	41.1	73	58.9	82	69.5	36	30.5	124
Total	135	89	577	350	229	19.8	930	80.2	712	61.9	439	38.1	1 159
Total	**25 057**	**10 524**	**14 584**	**6 625**	**35 629**	**62.6**	**21 250**	**37.4**	**39 641**	**69.8**	**17 149**	**30.2**	**56 879**
Technical													
Full-time													
• Indeterminate	17 448	4 531	2 364	690	22 011	87.8	3 064	12.2	19 812	79.1	5 221	20.9	25 075
• Seasonal	246	49	27	10	298	88.7	38	11.3	273	82.2	59	17.8	336
• Specified period	574	150	244	69	747	69.5	328	30.5	818	78.9	219	21.1	1 075
Total	18 268	4 730	2 635	769	23 056	87.0	3 430	13.0	20 903	79.2	5 499	20.8	26 486
Part-time													
• Indeterminate	6	3	73	26	9	8.3	99	91.7	79	73.1	29	26.9	108
• Specified period	11	4	12	4	15	48.4	16	51.6	23	74.2	8	25.8	31
Total	17	7	85	30	24	17.3	115	82.7	102	73.4	37	26.6	139
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	**23 080**	**86.7**	**3 545**	**13.3**	**21 005**	**79.1**	**5 536**	**20.9**	**26 625**
Total (officer categories)													
Full-time													
• Indeterminate	57 910	18 793	19 377	7 931	76 792	73.7	27 371	26.3	77 287	74.3	26 724	25.7	104 163
• Seasonal	261	53	38	15	317	85.4	54	14.6	299	81.5	68	18.5	371
• Specified period	1 785	596	1 290	456	2 473	57.5	1 827	42.5	3 075	74.5	1 052	25.5	4 300
Total	59 956	19 442	20 705	8 402	79 582	73.1	29 252	26.9	80 661	74.3	27 844	25.7	108 834
Part-time													
• Indeterminate	92	84	770	459	176	12.5	1 231	87.5	862	61.4	543	38.6	1 407
• Seasonal	41	12	6	0	54	90.0	6	10.0	47	79.7	12	20.3	60
• Specified period	56	22	93	33	82	38.5	131	61.5	149	73.0	55	27.0	213
Total	189	118	869	492	312	18.6	1 368	81.4	1 058	63.4	610	36.6	1 680
Total	**60 218**	**19 586**	**21 591**	**8 902**	**79 993**	**72.3**	**30 645**	**27.7**	**81 809**	**74.2**	**28 488**	**25.8**	**110 638**

Table 11—Continued

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Administrative Support													
Full-time													
• Indeterminate	6 398	3 571	31 058	14 656	9 979	17.9	45 786	82.1	37 456	67.3	18 227	32.7	**55 765**
• Seasonal	4	6	57	38	10	9.5	95	90.5	61	58.1	44	41.9	**105**
• Specified period	880	426	4 066	2 268	1 344	17.2	6 491	82.8	4 946	64.7	2 694	35.3	**7 835**
Total	7 282	4 003	35 181	16 962	11 333	17.8	52 372	82.2	42 463	66.9	20 965	33.1	**63 705**
Part-time													
• Indeterminate	21	19	1 165	828	52	2.4	2 072	97.6	1 186	58.3	847	41.7	**2 124**
• Seasonal	0	0	2	0	0	0.0	2	100.0	2	100.0	0	0.0	**2**
• Specified period	43	18	240	150	76	14.4	451	85.6	283	62.7	168	37.3	**527**
Total	64	37	1 407	978	128	4.8	2 525	95.2	1 471	59.2	1 015	40.8	**2 653**
Total	**7 346**	**4 041**	**36 588**	**17 940**	**11 462**	**17.3**	**54 897**	**82.7**	**43 934**	**66.7**	**21 981**	**33.3**	**66 359**
Operational													
Full-time													
• Indeterminate	23 563	7 994	3 272	1 082	31 603	87.8	4 371	12.2	26 835	74.7	9 076	25.3	**35 974**
• Seasonal	557	165	58	11	724	91.3	69	8.7	615	77.7	176	22.3	**793**
• Specified period	1 940	375	245	64	2 410	88.3	318	11.7	2 185	83.3	439	16.7	**2 728**
Total	26 060	8 534	3 575	1 157	34 737	88.0	4 758	12.0	29 635	75.4	9 691	24.6	**39 495**
Part-time													
• Indeterminate	87	53	149	122	162	35.4	295	64.6	236	57.4	175	42.6	**457**
• Seasonal	3	0	3	0	3	50.0	3	50.0	6	100.0	0	0.0	**6**
• Specified period	10	21	23	40	41	36.9	70	63.1	33	35.1	61	64.9	**111**
Total	100	74	175	162	206	35.9	368	64.1	275	53.8	236	46.2	**574**
Total	**26 161**	**8 610**	**3 750**	**1 319**	**34 946**	**87.2**	**5 126**	**12.8**	**29 911**	**75.1**	**9 929**	**24.9**	**40 072**
All categories													
Full-time													
• Indeterminate	88 002	30 397	53 757	23 685	118 556	60.4	77 597	39.6	141 759	72.4	54 082	27.6	**196 153**
• Seasonal	822	224	153	64	1 051	82.8	218	17.2	975	77.2	288	22.8	**1 269**
• Specified period	4 608	1 398	5 602	2 789	6 231	41.9	8 639	58.1	10 210	70.9	4 187	29.1	**14 870**
Total	93 432	32 019	59 512	26 538	125 838	59.3	86 454	40.7	152 944	72.3	58 557	27.7	**212 292**
Part-time													
• Indeterminate	200	156	2 085	1 409	390	9.8	3 599	90.2	2 285	59.4	1 565	40.6	**3 989**
• Seasonal	44	12	11	0	57	83.8	11	16.2	55	82.1	12	17.9	**68**
• Specified period	109	61	356	223	199	23.4	652	76.6	465	62.1	284	37.9	**851**
Total	353	229	2 452	1 632	646	13.2	4 262	86.8	2 805	60.1	1 861	39.9	**4 908**
Grand total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**217 223**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.



Occupational category, group, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1986

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Executive (EX)	1 779	478	142	45	2 257	92.3	187	7.7	1 921	78.6	523	21.4	2 444
Senior Management (SM)	1 382	315	166	44	1 697	89.0	210	11.0	1 588	83.3	359	18.8	1 907
Total	**3 161**	**793**	**308**	**89**	**3 954**	**90.9**	**397**	**9.1**	**3 469**	**79.7**	**882**	**20.3**	**4 351**
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	9	13	2	0	22	91.7	2	8.3	11	45.8	13	54.2	24
Agriculture (AG)	211	55	36	9	266	85.5	45	14.5	247	79.4	64	20.6	311
Architecture and Town Planning (AR)	232	52	24	16	284	87.4	41	12.6	256	79.0	68	21.0	325
Auditing (AU)	2 321	697	260	56	3 019	90.5	316	9.5	2 581	77.4	753	22.6	3 335
Biological Sciences (BI)	770	114	188	41	890	79.4	231	20.6	958	86.1	155	13.9	1 121
Chemistry (CH)	270	41	73	16	314	77.9	89	22.1	343	85.7	57	14.2	403
Defense Scientific Service (DS)	382	116	32	13	498	91.7	45	8.3	414	76.2	129	23.8	543
Dentistry (DE)	27	6	2	0	34	94.4	2	5.6	29	82.9	6	17.1	36
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 488	378	424	121	1 877	77.4	547	22.6	1 912	79.3	499	20.7	2 424
Education (ED)	755	435	742	452	1 218	49.9	1 225	50.1	1 497	62.8	887	37.2	2 443
Engineering and Land Surveying (EN)	2 307	475	72	30	2 782	96.5	102	3.5	2 379	82.5	505	17.5	2 884
Forestry (FO)	120	31	11	1	152	92.7	12	7.3	131	80.4	32	19.6	164
Historical Research (HR)	130	48	70	17	178	67.2	87	32.8	200	75.5	65	24.5	265
Home Economics (HE)	0	0	25	15	0	0.0	42	100.0	25	62.5	15	37.5	42
Law (LA)	390	139	174	69	529	68.5	243	31.5	564	73.1	208	26.9	772
Library Science (LS)	119	46	291	54	165	32.2	348	67.8	410	80.4	100	19.6	513
Mathematics (MA)	96	32	39	12	128	71.5	51	28.5	135	75.4	44	24.6	179
Medicine (MD)	180	59	38	4	242	84.9	43	15.1	218	77.6	63	22.4	285
Meteorology (MT)	409	118	32	17	529	91.5	49	8.5	441	76.6	135	23.4	578
Nursing (NU)	131	37	1 041	311	171	10.9	1 392	89.1	1 172	77.1	348	22.9	1 563
Occupational and Physical Therapy (OP)	1	0	16	7	1	4.2	23	95.8	17	70.8	7	29.2	24
Pharmacy (PH)	23	14	11	8	37	66.1	19	33.9	34	60.7	22	39.3	56
Physical Sciences (PC)	651	91	106	27	749	84.9	133	15.1	757	86.5	118	13.5	882
Psychology (PS)	59	20	25	15	80	66.7	40	33.3	84	70.6	35	29.4	120
Scientific Regulation (SG)	303	83	58	23	388	82.7	81	17.3	361	77.3	106	22.7	469
Scientific Research (SE)	1 758	166	91	16	1 933	94.7	108	5.3	1 849	91.0	182	9.0	2 041
Social Work (SW)	60	21	38	5	81	64.8	44	35.2	98	79.0	26	21.0	125
University Teaching (UT)	131	87	4	5	223	95.7	10	4.3	135	59.5	92	40.5	233
Veterinary Science (VS)	382	158	54	29	540	86.7	83	13.3	436	70.0	187	30.0	623
Total	**13 715**	**3 532**	**3 979**	**1 389**	**17 330**	**76.1**	**5 453**	**23.9**	**17 694**	**78.2**	**4 921**	**21.8**	**22 783**
Administrative and Foreign Service													
Administrative Services (AS)	4 265	1 885	3 313	1 960	6 159	53.8	5 280	46.2	7 578	66.3	3 845	33.7	11 439
Administrative Trainee (AT)	12	10	24	7	23	41.8	32	58.2	36	67.9	17	32.1	55
Commerce (CO)	1 371	365	225	77	1 739	85.2	303	14.8	1 596	78.3	442	21.7	2 042
Computer Systems Administration (CS)	2 059	611	590	257	2 677	75.9	850	24.1	2 649	75.3	868	24.7	3 527
Financial Administration (FI)	1 341	482	552	218	1 824	70.3	771	29.7	1 893	73.0	700	27.0	2 595
Foreign Service (FS)	711	219	142	44	930	83.3	186	16.7	853	76.4	263	23.6	1 116
Information Services (IS)	385	228	387	239	614	49.4	629	50.6	772	62.3	467	37.7	1 243
Organization and Methods (OM)	451	126	173	45	577	72.6	218	27.4	624	78.5	171	21.5	795
Personnel Administration (PE)	856	585	930	529	1 444	49.7	1 460	50.3	1 786	61.6	1 114	38.4	2 904
Program Administration (PM)	11 561	4 839	7 325	2 461	16 414	62.6	9 802	37.4	18 886	72.1	7 300	27.9	26 216
Purchasing and Supply (PG)	1 093	390	450	150	1 483	71.2	600	28.8	1 543	74.1	540	25.9	2 083
Translation (TR)	75	451	66	481	526	49.0	547	51.0	141	13.1	932	86.9	1 073
Welfare Programs (WP)	877	333	407	157	1 219	68.1	572	31.9	1 284	72.4	490	27.6	1 791
Total	**25 057**	**10 524**	**14 584**	**6 625**	**35 629**	**62.6**	**21 250**	**37.4**	**39 641**	**69.8**	**17 149**	**30.2**	**56 879**

Table 12-Continued

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Technical													
Air Traffic Control (AI)	1 763	304	54	24	2 067	96.4	78	3.6	1 817	84.7	328	15.3	2 145
Aircraft Operations (AO)	440	98	17	7	544	95.8	24	4.2	457	81.3	105	18.7	568
Drafting and Illustration (DD)	1 084	318	190	60	1 409	84.8	253	15.2	1 274	77.1	378	22.9	1 662
Educational Support (EU)	8	3	32	2	11	23.4	36	76.6	40	88.9	5	11.1	47
Electronics (EL)	2 342	608	36	10	2 950	98.5	46	1.5	2 378	79.4	618	20.6	2 996
Engineering and Scientific Support (EG)	4 856	1 100	961	176	5 988	83.8	1 154	16.2	5 817	82.0	1 276	18.0	7 142
General Technical (GT)	1 996	475	334	87	2 475	85.4	423	14.6	2 330	80.6	562	19.4	2 898
Photography (PY)	87	39	14	6	126	86.3	20	13.7	101	69.2	45	30.8	146
Primary Products Inspection (PI)	1 805	619	156	62	2 428	91.8	218	8.2	1 961	74.2	681	25.8	2 646
Radio Operations (RO)	948	168	66	19	1 116	92.9	85	7.1	1 014	84.4	187	15.6	1 201
Ships' Officers (SO)	1 166	287	48	23	1 453	95.3	71	4.7	1 214	79.7	310	20.3	1 524
Social Science Support (SI)	701	341	781	322	1 047	48.7	1 105	51.3	1 482	69.1	663	30.9	2 152
Technical Inspection (TI)	1 089	377	31	1	1 466	97.9	32	2.1	1 120	74.8	378	25.2	1 498
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	**23 080**	**86.7**	**3 545**	**13.3**	**21 005**	**79.1**	**5 536**	**20.9**	**26 625**
Administrative Support													
Clerical and Regulatory (CR)	6 177	3 567	26 370	12 272	9 805	20.1	38 916	79.9	32 547	67.3	15 839	32.7	48 721
Communications (CM)	323	86	190	47	409	63.3	237	36.7	513	79.4	133	20.6	646
Data Processing (DA)	624	279	1 558	585	907	29.4	2 173	70.6	2 182	71.6	864	28.4	3 080
Office Equipment Operation (OE)	119	72	114	82	200	49.1	207	50.9	233	60.2	154	39.8	407
Secretariat, Stenographic, Typing (ST)	103	37	8 356	4 954	141	1.0	13 364	99.0	8 459	62.9	4 991	37.1	13 505
Total	**7 346**	**4 041**	**36 588**	**17 940**	**11 462**	**17.3**	**54 897**	**82.7**	**43 934**	**66.7**	**21 981**	**33.3**	**66 359**
Operational													
Correction (CX)	2 643	1 496	438	156	4 156	87.4	597	12.6	3 081	65.1	1 652	34.9	4 753
Firefighters (FR)	1 173	201	6	1	1 376	99.5	7	0.5	1 179	85.4	202	14.6	1 383
General Labour and Trades (GL)	10 939	3 353	214	47	14 351	98.2	265	1.8	11 153	76.6	3 400	23.4	14 616
General Services (GS)	4 864	1 885	2 433	519	6 779	69.6	2 964	30.4	7 297	75.2	2 404	24.8	9 743
Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	1 556	383	14	1	1 945	99.2	15	0.8	1 570	80.3	384	19.7	1 960
Hospital Services (HS)	212	439	454	303	681	46.2	793	53.8	666	47.3	742	52.7	1 474
Lightkeepers (LI)	330	32	5	0	362	98.6	5	1.4	335	91.3	32	8.7	367
Printing Operations (PR)	279	479	126	280	762	65.1	408	34.9	405	34.8	759	65.2	1 170
Ship Repair (SR)	2 378	29	11	0	2 426	99.5	11	0.5	2 389	98.8	29	1.2	2 437
Ships' Crews (SC)	1 787	313	49	12	2 108	97.2	61	2.8	1 836	85.0	325	15.0	2 169
Total	**26 161**	**8 610**	**3 750**	**1 319**	**34 946**	**87.2**	**5 126**	**12.8**	**29 911**	**75.1**	**9 929**	**24.9**	**40 072**
Grand total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**217 223**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

13 Occupational category and geographic area

Number and percentage of employees, by geographic area and occupational category, 1986

	Occupational category												
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		
Geographic area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Newfoundland	37	0.7	231	4.4	996	18.8	1 232	23.2	1 376	25.9	1 437	27.1	**5 309**
Prince Edward Island	25	1.2	102	4.9	563	27.3	252	12.2	730	35.3	393	19.0	**2 066**
Nova Scotia	95	0.7	985	7.1	1 997	14.4	2 204	15.9	3 164	22.8	5 455	39.2	**13 900**
New Brunswick	56	0.8	449	6.1	1 622	21.9	1 076	14.6	2 315	31.3	1 870	25.3	**7 390**
Quebec (Except NCR)	193	0.6	2 895	9.3	7 977	25.7	3 632	11.7	9 250	29.7	7 133	22.9	**31 097**
Quebec (NCR)	762	4.2	1 761	9.7	7 464	41.2	1 030	5.7	6 170	34.1	894	4.9	**18 114**
Ontario (NCR)	2 194	4.2	7 209	13.8	15 181	29.1	5 429	10.4	18 214	34.9	3 879	7.4	**52 236**
Ontario (Except NCR)	227	0.7	3 558	10.2	9 445	27.0	4 029	11.5	10 644	30.5	7 003	20.1	**34 919**
Manitoba	91	1.0	1 126	11.8	2 116	22.2	1 404	14.7	3 098	32.5	1 708	17.9	**9 543**
Saskatchewan	38	0.7	794	14.1	1 359	24.1	655	11.6	1 531	27.2	1 251	22.2	**5 632**
Alberta	99	0.8	1 403	10.8	2 751	21.2	1 971	15.2	3 439	26.5	3 290	25.4	**12 958**
British Columbia	136	0.7	1 821	9.0	4 397	21.8	3 081	15.3	5 497	27.2	5 238	26.0	**20 175**
Yukon	6	0.7	169	19.0	144	16.2	197	22.2	180	20.3	184	20.7	**888**
Northwest Territories	9	0.6	206	14.7	177	12.7	398	28.5	288	20.6	278	19.9	**1 397**
Outside Canada	260	16.5	74	4.7	690	43.9	34	2.2	460	29.2	55	3.5	**1 573**
Total	**4 351**	**2.0**	**22 783**	**10.5**	**56 879**	**26.2**	**26 625**	**12.3**	**66 359**	**30.5**	**40 072**	**18.4**	**217 223**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category.

14 The Management Category and women, francophones and indigenous people

Number and percentage of men, women, anglophones, francophones and indigenous people in the Management Category, by group and level, 1985 and 1986

	Men		Women		Anglophones		Francophones		Indigenous people		
Group and level	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total employees in category**
1985											
EX-5[a]	86	98.9	1	1.1	66	75.9	21	24.1	0	0.0	**87**
EX-4	195	94.7	11	5.3	157	76.2	49	23.8	2	1.0	**206**
EX-3	443	95.5	21	4.5	368	79.3	96	20.7	2	0.4	**464**
EX-2	665	93.5	46	6.5	558	78.5	153	21.5	3	0.4	**711**
EX-1	894	91.5	83	8.5	757	77.5	220	22.5	5	0.5	**977**
SM	1 775	90.8	180	9.2	1 601	81.9	354	18.1	14	0.7	**1 955**
Total	**4 058**	**92.2**	**342**	**7.8**	**3 507**	**79.7**	**893**	**20.3**	**26**	**0.6**	**4 400**
1986											
EX-5[a]	81	97.6	2	2.4	66	79.5	17	20.5	0	0.0	**83**
EX-4	201	93.9	13	6.1	161	75.2	53	24.8	2	0.9	**214**
EX-3	433	94.1	27	5.9	369	80.2	91	19.8	2	0.4	**460**
EX-2	693	93.0	52	7.0	586	78.7	159	21.3	4	0.5	**745**
EX-1	854	90.2	93	9.8	743	78.5	204	21.5	5	0.5	**947**
SM	1 692	89.0	210	11.0	1 544	81.2	358	18.8	13	0.7	**1 902**
Total	**3 954**	**90.9**	**397**	**9.1**	**3 469**	**79.7**	**882**	**20.3**	**26**	**0.6**	**4 351**

[a] Includes 8 executives in 1985 and 5 in 1986 who are ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

15 Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1986

Occupational category	Language requirements of position	Anglophones		Francophones		Anglophones and Francophones	Total
		No.	%	No.	%		
Management	Bilingual	2 401	75.7	770	24.3	3 171	**3 171**
	English	684	99.0	7	1.0	691	**691**
	French	0	0.0	2	100.0	2	**2**
	English or French	333	79.3	87	20.7	420	**420**
	Total	**3 469**	**79.7**	**882**	**20.3**	**4 351**	**4 351**
Scientific and Professional	Bilingual	3 969	50.6	3 875	49.4	7 844	**7 844**
	English	12 528	98.1	244	1.9	12 772	**12 772**
	French	9	1.5	590	98.5	599	**599**
	English or French	662	81.9	146	18.1	808	**808**
	Total	**17 694**	**78.2**	**4 921**	**21.8**	**22 615**	**22 783**
Administrative and Foreign Service	Bilingual	9 181	40.2	13 657	59.8	22 838	**22 838**
	English	28 416	97.8	636	2.2	29 052	**29 052**
	French	12	0.5	2 322	99.5	2 334	**2 334**
	English or French	1 556	79.0	413	21.0	1 969	**1 969**
	Total	**39 641**	**69.8**	**17 149**	**30.2**	**56 790**	**56 879**
Technical	Bilingual	1 868	34.1	3 607	65.9	5 475	**5 475**
	English	17 892	97.2	514	2.8	18 406	**18 406**
	French	31	2.7	1 104	97.3	1 135	**1 135**
	English or French	957	78.8	258	21.2	1 215	**1 215**
	Total	**21 005**	**79.1**	**5 536**	**20.9**	**26 541**	**26 625**
Administrative Support	Bilingual	5 124	27.6	13 448	72.4	18 572	**18 572**
	English	34 678	96.1	1 415	3.9	36 093	**36 093**
	French	68	1.3	5 336	98.7	5 404	**5 404**
	English or French	2 616	66.8	1 301	33.2	3 917	**3 917**
	Total	**43 934**	**66.7**	**21 981**	**33.3**	**65 915**	**66 359**
Operational	Bilingual	726	24.5	2 237	75.5	2 963	**2 963**
	English	26 396	97.9	569	2.1	26 965	**26 965**
	French	127	2.4	5 194	97.6	5 321	**5 321**
	English or French	1 712	49.6	1 739	50.4	3 451	**3 451**
	Total	**29 911**	**75.1**	**9 929**	**24.9**	**39 840**	**40 072**
All Categories	Bilingual	23 349	38.3	37 649	61.7	60 998	**60 998**
	English	120 649	97.3	3 385	2.7	124 034	**124 034**
	French	247	1.7	14 550	98.3	14 797	**14 797**
	English or French	7 838	66.5	3 944	33.5	11 782	**11 782**
	Grand total	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	**216 295**	**217 223**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Management Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Management Category, by department, sex and language group, 1986

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	168	27	6	3	195	95.6	9	4.4	174	85.3	30	14.7	204
Canada Labour Relations Board	7	0	1	0	7	87.5	1	12.5	8	100.0	0	0.0	8
Canadian Aviation Safety Board	6	0	0	1	6	85.7	1	14.3	6	85.7	1	14.3	7
Canadian Grain Commission	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
Canadian Human Rights Commission	2	0	4	0	2	33.3	4	66.7	6	100.0	0	0.0	6
Canadian International Development Agency	65	36	6	6	101	89.4	12	10.6	71	62.8	42	37.2	113
Canadian Pension Commission	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	19	7	3	0	26	89.7	3	10.3	22	75.9	7	24.1	29
Canadian Transport Commission	29	3	0	0	32	100.0	0	0.0	29	90.6	3	9.4	32
Communications	64	22	7	3	86	89.6	10	10.4	71	74.0	25	26.0	96
Consumer and Corporate Affairs	54	11	9	1	65	86.7	10	13.3	63	84.0	12	16.0	75
Correctional Service of Canada	51	20	5	2	71	91.0	7	9.0	56	71.8	22	28.2	78
Employment and Immigration	122	61	15	2	183	91.5	17	8.5	137	68.5	63	31.5	200
Energy, Mines and Resources	140	15	10	0	155	93.9	10	6.1	150	90.9	15	9.1	165
Environment	187	36	13	2	223	93.7	15	6.3	200	84.0	38	16.0	238
External Affairs	343	92	16	4	435	95.6	20	4.4	359	78.9	96	21.1	455
Federal Court	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Federal-Provincial Relations Office	12	7	3	2	19	79.2	5	20.8	15	62.5	9	37.5	24
Finance	72	13	7	0	85	92.4	7	7.6	79	85.9	13	14.1	92
Fisheries and Oceans	113	18	5	1	131	95.6	6	4.4	118	86.1	19	13.9	137
Immigration Appeal Board	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Indian Affairs and Northern Development	124	22	13	4	146	89.6	17	10.4	137	84.0	26	16.0	163
Insurance	10	1	0	0	11	100.0	0	0.0	10	90.9	1	9.1	11
International Joint Commission	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	7	2	2	1	9	75.0	3	25.0	9	75.0	3	25.0	12
Justice	5	6	1	1	11	84.6	2	15.4	6	46.2	7	53.8	13
Labour	26	7	7	0	33	82.5	7	17.5	33	82.5	7	17.5	40
National Defence (civilian)	127	16	4	0	143	97.3	4	2.7	131	89.1	16	10.9	147
National Energy Board	20	0	1	0	20	95.2	1	4.8	21	100.0	0	0.0	21
National Health and Welfare	103	19	14	7	122	85.3	21	14.7	117	81.8	26	18.2	143
National Library of Canada	3	0	5	1	3	33.3	6	66.7	8	88.9	1	11.1	9
National Museums of Canada	26	4	3	1	30	88.2	4	11.8	29	85.3	5	14.7	34
National Parole Board	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
National Revenue (Customs and Excise)	81	16	7	1	97	92.4	8	7.6	88	83.8	17	16.2	105
National Revenue (Taxation)	102	33	6	0	135	95.7	6	4.3	108	76.6	33	23.4	141
Office of the Chief Electoral Officer	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	4	8	1	1	12	85.7	2	14.3	5	35.7	9	64.3	14
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Secretary to the Governor General	2	2	0	0	4	100.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	4
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	3	1	0	1	4	80.0	1	20.0	3	60.0	2	40.0	5
Privy Council Office	38	10	22	7	48	62.3	29	37.7	60	77.9	17	22.1	77
Public Archives of Canada	13	3	1	0	16	94.1	1	5.9	14	82.4	3	17.6	17
Public Service Commission	32	21	9	7	53	76.8	16	23.2	41	59.4	28	40.6	69

Table 16—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Public Service Staff Relations Board	4	2	0	0	6	100.0	0	0.0	4	66.7	2	33.3	6
Public Works	84	21	2	1	105	97.2	3	2.8	86	79.6	22	20.4	108
Regional Industrial Expansion	191	58	19	3	249	91.9	22	8.1	210	77.5	61	22.5	271
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Science and Technology	20	6	5	1	26	81.3	6	18.8	25	78.1	7	21.9	32
Secretary of State of Canada	23	21	8	7	44	74.6	15	25.4	31	52.5	28	47.5	59
Solicitor General	22	6	3	0	28	90.3	3	9.7	25	80.6	6	19.4	31
Statistics Canada	62	18	7	2	80	89.9	9	10.1	69	77.5	20	22.5	89
Supply and Services	156	46	11	3	202	93.5	14	6.5	167	77.3	49	22.7	216
Supreme Court	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tariff Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Transport	204	40	11	0	244	95.7	11	4.3	215	84.3	40	15.7	255
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	54	3	6	2	57	87.7	8	12.3	60	92.3	5	7.7	65
Treasury Board (Secretariat)	115	24	23	9	139	81.3	32	18.7	138	80.7	33	19.3	171
Veterans Affairs	23	3	3	1	26	86.7	4	13.3	26	86.7	4	13.3	30
Total	**3 161**	**793**	**308**	**89**	**3 954**	**90.9**	**397**	**9.1**	**3 469**	**79.7**	**882**	**20.3**	**4 351**

17 The Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1986

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	1 895	409	252	91	2 315	87.1	344	12.9	2 147	81.1	500	18.9	2 659
Bureau of Pensions Advocates	25	5	11	2	30	69.8	13	30.2	36	83.7	7	16.3	43
Canada Labour Relations Board	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Canadian Aviation Safety Board	10	1	1	3	11	73.3	4	26.7	11	73.3	4	26.7	15
Canadian Grain Commission	28	0	7	0	29	80.6	7	19.4	35	100.0	0	0.0	36
Canadian Human Rights Commission	2	2	2	1	4	57.1	3	42.9	4	57.1	3	42.9	7
Canadian International Development Agency	42	31	3	2	73	93.6	5	6.4	45	57.7	33	42.3	78
Canadian Pension Commission	25	2	6	0	27	81.8	6	18.2	31	93.9	2	6.1	33
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	24	6	5	0	30	85.7	5	14.3	29	82.9	6	17.1	35
Canadian Transport Commission	93	27	13	5	122	87.1	18	12.9	106	76.8	32	23.2	140
Communications	253	63	15	7	316	93.5	22	6.5	268	79.3	70	20.7	338
Consumer and Corporate Affairs	152	37	28	12	189	82.5	40	17.5	180	78.6	49	21.4	229
Correctional Service of Canada	266	122	280	67	389	52.8	348	47.2	546	74.3	189	25.7	737
Employment and Immigration	133	50	54	13	184	73.3	67	26.7	187	74.8	63	25.2	251
Energy, Mines and Resources	1 069	177	137	34	1 249	88.0	171	12.0	1 206	85.1	211	14.9	1 420
Environment	1 440	303	162	58	1 748	88.7	223	11.3	1 602	81.6	361	18.4	1 971
External Affairs	33	5	15	1	38	70.4	16	29.6	48	88.9	6	11.1	54
Federal Court	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Federal-Provincial Relations Office	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Finance	154	38	42	9	194	79.2	51	20.8	196	80.7	47	19.3	245
Fisheries and Oceans	823	94	95	15	918	89.2	111	10.8	918	89.4	109	10.6	1 029
Immigration Appeal Board	0	1	2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Indian Affairs and Northern Development	741	63	637	53	831	53.6	719	46.4	1 378	92.2	116	7.8	1 550
Insurance	9	11	2	0	20	90.9	2	9.1	11	50.0	11	50.0	22
International Joint Commission	5	0	0	0	10	90.9	1	9.1	5	100.0	0	0.0	11
Investment Canada	4	0	1	0	4	80.0	1	20.0	5	100.0	0	0.0	5
Justice	348	128	159	56	476	68.9	215	31.1	507	73.4	184	26.6	691
Labour	39	13	10	3	52	80.0	13	20.0	49	75.4	16	24.6	65
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Defence (civilian)	1 029	363	209	129	1 398	80.5	339	19.5	1 238	71.6	492	28.4	1 737
National Energy Board	96	15	15	5	113	85.0	20	15.0	111	84.7	20	15.3	133
National Health and Welfare	701	149	868	136	864	45.2	1 047	54.8	1 569	84.6	285	15.4	1 911
National Library of Canada	44	19	102	18	63	34.4	120	65.6	146	79.8	37	20.2	183
National Museums of Canada	60	12	34	4	72	65.5	38	34.5	94	85.5	16	14.5	110
National Parole Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	401	106	51	20	507	87.7	71	12.3	452	78.2	126	21.8	578
National Revenue (Taxation)	1 832	553	223	51	2 385	89.7	274	10.3	2 055	77.3	604	22.7	2 659
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	1	0	2	2	50.0	2	50.0	1	25.0	3	75.0	4
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	3	1	0	0.0	4	100.0	3	75.0	1	25.0	4
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Pension Review Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Privy Council Office	3	0	2	1	3	50.0	3	50.0	5	83.3	1	16.7	6

Table 17—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Public Archives of Canada	49	20	36	8	69	61.1	44	38.9	85	75.2	28	24.8	**113**
Public Service Commission	77	193	77	278	270	43.1	356	56.9	154	24.6	471	75.4	**626**
Public Service Staff Relations Board	1	1	1	2	2	40.0	3	60.0	2	40.0	3	60.0	**5**
Public Works	426	90	16	8	516	95.6	24	4.4	442	81.9	98	18.1	**540**
Regional Industrial Expansion	59	20	17	5	79	78.2	22	21.8	76	75.2	25	24.8	**101**
Restrictive Trade Practices Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	18	4	14	3	22	56.4	17	43.6	32	82.1	7	17.9	**39**
Science and Technology	5	0	4	0	5	55.6	4	44.4	9	100.0	0	0.0	**9**
Secretary of State of Canada	8	11	4	5	19	67.9	9	32.1	12	42.9	16	57.1	**28**
Solicitor General	16	2	14	2	18	52.9	16	47.1	30	88.2	4	11.8	**34**
Statistics Canada	451	158	163	60	611	73.1	225	26.9	614	73.8	218	26.2	**836**
Supply and Services	117	47	13	3	164	91.1	16	8.9	130	72.2	50	27.8	**180**
Supreme Court	0	2	4	2	2	25.0	6	75.0	4	50.0	4	50.0	**8**
Tariff Board	8	1	0	0	9	100.0	0	0.0	8	88.9	1	11.1	**9**
Tax Court of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Transport	628	138	45	27	766	91.4	72	8.6	673	80.3	165	19.7	**838**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	**4**
Treasury Board (Secretariat)	21	2	3	1	23	85.2	4	14.8	24	88.9	3	11.1	**27**
Veterans Affairs	41	35	114	184	76	20.2	300	79.8	155	41.4	219	58.6	**376**
War Veterans Allowance Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Total	**13 715**	**3 532**	**3 979**	**1 389**	**17 330**	**76.1**	**5 453**	**23.9**	**17 694**	**78.2**	**4 921**	**21.8**	**22 783**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

18 The Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Agriculture	591	185	292	105	779	66.2	397	33.8	883	75.3	290	24.7	**1 176**
Bureau of Pensions Advocates	3	2	13	3	5	23.8	16	76.2	16	76.2	5	23.8	**21**
Canada Labour Relations Board	9	8	2	9	17	60.7	11	39.3	11	39.3	17	60.7	**28**
Canadian Aviation Safety Board	7	4	14	7	11	34.4	21	65.6	21	65.6	11	34.4	**32**
Canadian Grain Commission	20	3	12	2	25	64.1	14	35.9	32	86.5	5	13.5	**39**
Canadian Human Rights Commission	27	15	36	9	42	48.3	45	51.7	63	72.4	24	27.6	**87**
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	2	4	1	3	6	60.0	4	40.0	3	30.0	7	70.0	**10**
Canadian International Development Agency	185	174	89	121	359	63.0	211	37.0	274	48.2	295	51.8	**570**
Canadian Pension Commission	31	6	25	3	37	56.9	28	43.1	56	86.2	9	13.8	**65**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	70	51	31	49	121	59.9	81	40.1	101	50.2	100	49.8	**202**
Canadian Transport Commission	94	46	47	30	140	64.5	77	35.5	141	65.0	76	35.0	**217**
Civil Aviation Tribunal	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Communications	189	111	134	122	302	54.1	256	45.9	323	58.1	233	41.9	**558**
Consumer and Corporate Affairs	258	140	129	108	398	62.7	237	37.3	387	60.9	248	39.1	**635**
Correctional Service of Canada	969	452	323	184	1 423	73.7	508	26.3	1 292	67.0	636	33.0	**1 931**
Employment and Immigration	4 347	2 388	3 798	1 610	6 744	55.4	5 419	44.6	8 145	67.1	3 998	32.9	**12 163**
Energy, Mines and Resources	362	128	223	106	492	59.9	330	40.1	585	71.4	234	28.6	**822**
Environment	687	230	310	152	918	66.5	463	33.5	997	72.3	382	27.7	**1 381**
External Affairs	946	334	254	96	1 282	78.6	350	21.4	1 200	73.6	430	26.4	**1 632**
Federal Court	23	13	15	15	36	54.5	30	45.5	38	57.6	28	42.4	**66**
Federal-Provincial Relations Office	4	2	1	1	6	75.0	2	25.0	5	62.5	3	37.5	**8**
Finance	84	31	58	40	116	54.2	98	45.8	142	66.7	71	33.3	**214**
Fisheries and Oceans	450	119	178	61	569	70.4	239	29.6	628	77.7	180	22.3	**808**
Immigration Appeal Board	7	5	6	4	12	54.5	10	45.5	13	59.1	9	40.9	**22**
Indian Affairs and Northern Development	796	198	509	120	998	61.2	632	38.8	1 305	80.4	318	19.6	**1 630**
Insurance	80	21	19	7	101	79.5	26	20.5	99	78.0	28	22.0	**127**
International Joint Commission	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	**2**
Investment Canada	23	7	13	5	30	62.5	18	37.5	36	75.0	12	25.0	**48**
Justice	24	18	30	26	42	42.9	56	57.1	54	55.1	44	44.9	**98**
Labour	172	77	93	37	249	65.7	130	34.3	265	69.9	114	30.1	**379**
Law Reform Commission of Canada	0	2	2	3	2	28.6	5	71.4	2	28.6	5	71.4	**7**
National Defence (civilian)	1 267	328	393	131	1 598	75.2	526	24.8	1 660	78.3	459	21.7	**2 124**
National Energy Board	63	13	26	8	76	69.1	34	30.9	89	80.9	21	19.1	**110**
National Health and Welfare	609	229	575	226	844	51.2	806	48.8	1 184	72.2	455	27.8	**1 650**
National Library of Canada	16	9	15	9	25	51.0	24	49.0	31	63.3	18	36.7	**49**
National Museums of Canada	62	51	89	45	113	45.7	134	54.3	151	61.1	96	38.9	**247**
National Parole Board	26	10	32	22	36	40.0	54	60.0	58	64.4	32	35.6	**90**
National Revenue (Customs and Excise)	3 023	1 155	1 336	338	4 178	71.4	1 675	28.6	4 359	74.5	1 493	25.5	**5 853**
National Revenue (Taxation)	3 428	1 106	2 182	681	4 535	61.3	2 866	38.7	5 610	75.8	1 787	24.2	**7 401**
Office of the Chief Electoral Officer	1	6	5	4	7	43.8	9	56.3	6	37.5	10	62.5	**16**
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	2	0	2	2	50.0	2	50.0	0	0.0	4	100.0	**4**
Office of the Commissioner of Official Languages	8	34	14	26	42	51.2	40	48.8	22	26.8	60	73.2	**82**
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	10	8	0	0.0	18	100.0	10	55.6	8	44.4	**18**
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	8	0	3	0	8	72.7	3	27.3	11	100.0	0	0.0	**11**

Table 18—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Secretary to the Governor General	2	4	5	8	6	27.3	16	72.7	7	36.8	12	63.2	22
Offices of the Information and Privacy Commissioners	13	8	4	1	21	80.8	5	19.2	17	65.4	9	34.6	26
Pension Review Board	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Privy Council Office	22	17	28	17	39	46.4	45	53.6	50	59.5	34	40.5	84
Public Archives of Canada	74	37	28	19	112	70.4	47	29.6	102	64.6	56	35.4	159
Public Service Commission	242	206	209	219	451	51.2	429	48.7	451	51.5	425	48.5	880
Public Service Staff Relations Board	5	7	4	6	12	54.5	10	45.5	9	40.9	13	59.1	22
Public Works	794	265	298	95	1 060	72.9	394	27.1	1 092	75.2	360	24.8	1 454
Regional Industrial Expansion	751	228	246	139	979	71.8	385	28.2	997	73.1	367	26.9	1 364
Restrictive Trade Practices Commission	1	1	0	3	2	40.0	3	60.0	1	20.0	4	80.0	5
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	91	24	84	35	115	49.1	119	50.9	175	74.8	59	25.2	234
Science and Technology	13	7	14	7	20	48.8	21	51.2	27	65.9	14	34.1	41
Secretary of State of Canada	237	573	303	657	810	45.8	960	54.2	540	30.5	1 230	69.5	1 770
Solicitor General	44	9	40	17	55	48.7	58	51.3	84	76.4	26	23.6	113
Statistics Canada	354	186	205	128	540	61.9	333	38.1	559	64.0	314	36.0	873
Supply and Services	1 556	619	751	388	2 175	65.6	1 140	34.4	2 307	69.6	1 007	30.4	3 315
Supreme Court	2	2	1	2	4	57.1	3	42.9	3	42.9	4	57.1	7
Tariff Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tax Court of Canada	4	5	5	0	9	64.3	5	35.7	9	64.3	5	35.7	14
Transport	1 299	427	660	240	1 728	65.7	901	34.3	1 959	74.6	667	25.4	2 629
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	23	7	10	9	30	61.2	19	38.8	33	67.3	16	32.7	49
Treasury Board (Secretariat)	132	63	93	44	195	58.7	137	41.3	225	67.8	107	32.2	332
Veterans Affairs	381	104	238	48	486	62.7	289	37.3	619	80.3	152	19.7	775
Veterans' Land Administration	36	6	14	1	42	73.7	15	26.3	50	87.7	7	12.3	57
War Veterans Allowance Board	8	1	5	3	9	52.9	8	47.1	13	76.5	4	23.5	17
Total	**25 057**	**10 524**	**14 584**	**6 625**	**35 629**	**62.6**	**21 250**	**37.4**	**39 641**	**69.8**	**17 149**	**30.2**	**56 879**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Technical Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Technical Category, by department, sex and language group, 1986

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	2 278	713	531	120	2 998	82.1	655	17.9	2 809	77.1	833	22.9	3 653
Canadian Labour Relations Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Aviation Safety Board	60	14	4	1	74	93.7	5	6.3	64	81.0	15	19.0	79
Canadian Grain Commission	288	18	56	0	309	84.7	56	15.3	344	95.0	18	5.0	365
Canadian Human Rights Commission	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Canadian International Development Agency	3	7	1	7	10	55.6	8	44.4	4	22.2	14	77.8	18
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	1	3	2	1	4	57.1	3	42.9	3	42.9	4	57.1	7
Canadian Transport Commission	69	14	14	4	83	82.2	18	17.8	83	82.2	18	17.8	101
Communications	418	116	26	6	534	94.3	32	5.7	444	78.4	122	21.6	566
Consumer and Corporate Affairs	353	137	38	12	490	90.7	50	9.3	391	72.4	149	27.6	540
Correctional Service of Canada	33	14	9	3	47	79.7	12	20.3	42	71.2	17	28.8	59
Employment and Immigration	20	18	24	9	38	52.8	34	47.2	44	62.0	27	38.0	72
Energy, Mines and Resources	639	206	142	32	846	82.9	175	17.1	781	76.6	238	23.4	1 021
Environment	1 743	341	230	60	2 099	87.7	294	12.3	1 973	83.1	401	16.9	2 393
External Affairs	114	16	24	8	130	80.2	32	19.8	138	85.2	24	14.8	162
Federal Court	2	2	4	1	4	44.4	5	55.6	6	66.7	3	33.3	9
Finance	14	9	11	5	23	59.0	16	41.0	25	64.1	14	35.9	39
Fisheries and Oceans	1 612	178	169	31	1 791	90.0	200	10.0	1 781	89.5	209	10.5	1 991
Immigration Appeal Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Indian Affairs and Northern Development	221	31	72	7	256	76.0	81	24.0	293	88.5	38	11.5	337
Insurance	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
International Joint Commission	1	0	1	0	2	66.7	1	33.3	2	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	0	0	3	0	0	0.0	3	100.0	3	100.0	0	0.0	3
Justice	7	4	45	23	11	13.9	68	86.1	52	65.8	27	34.2	79
Labour	35	13	11	7	48	72.7	18	27.3	46	69.7	20	30.3	66
Law Reform Commission of Canada	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
National Defence (civilian)	2 116	615	141	34	2 735	94.0	176	6.0	2 257	77.7	649	22.3	2 911
National Energy Board	15	2	7	2	17	65.4	9	34.6	22	84.6	4	15.4	26
National Health and Welfare	293	74	235	49	373	55.8	296	44.2	528	81.1	123	18.9	669
National Library of Canada	6	3	26	22	9	15.8	48	84.2	32	56.1	25	43.9	57
National Museums of Canada	159	29	87	17	188	64.4	104	35.6	246	84.2	46	15.8	292
National Parole Board	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
National Revenue (Customs and Excise)	2	6	4	3	8	53.3	7	46.7	6	40.0	9	60.0	15
National Revenue (Taxation)	109	44	23	4	153	85.0	27	15.0	132	73.3	48	26.7	180
Office of the Chief Electoral Officer	3	4	1	1	11	78.6	3	21.4	4	44.4	5	55.6	14
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Secretary to the Governor General	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Privy Council Office	2	3	2	1	5	62.5	3	37.5	4	50.0	4	50.0	8
Public Archives of Canada	56	24	29	19	80	62.5	48	37.5	85	66.4	43	33.6	128
Public Service Commission	14	17	13	5	31	63.3	18	36.7	27	55.1	22	44.9	49
Public Service Staff Relations Board	1	2	0	1	3	75.0	1	25.0	1	25.0	3	75.0	4
Public Works	728	212	47	11	942	94.2	58	5.8	775	77.7	223	22.3	1 000
Regional Industrial Expansion	25	16	15	6	41	66.1	21	33.9	40	64.5	22	35.5	62
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	42	7	21	5	49	65.3	26	34.7	63	84.0	12	16.0	75

Table 19—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Science and Technology	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Secretary of State of Canada	5	9	10	21	14	31.1	31	68.9	15	33.3	30	66.7	45
Solicitor General	1	0	4	2	1	14.3	6	85.7	5	71.4	2	28.6	7
Statistics Canada	266	179	250	117	447	54.9	367	45.1	516	63.5	296	36.5	814
Supply and Services	77	43	21	14	120	77.4	35	22.6	98	63.2	57	36.8	155
Supreme Court	0	2	1	4	2	28.6	5	71.4	1	14.3	6	85.7	7
Tariff Board	2	1	4	0	3	42.9	4	57.1	6	85.7	1	14.3	7
Tax Court of Canada	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Transport	6 430	1 582	345	107	8 019	94.7	452	5.3	6 775	80.0	1 689	20.0	8 471
Treasury Board (Secretariat)	8	0	1	4	8	61.5	5	38.5	9	69.2	4	30.8	13
Veterans Affairs	7	7	10	9	15	44.1	19	55.9	17	51.5	16	48.5	34
War Veterans Allowance Board	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	**23 080**	**86.7**	**3 545**	**13.3**	**21 005**	**79.1**	**5 536**	**20.9**	**26 625**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.



The Administrative Support Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	144	79	1 210	433	223	11.9	1 657	88.1	1 354	72.6	512	27.4	1 880
Bureau of Pensions Advocates	1	2	50	14	3	4.5	64	95.5	51	76.1	16	23.9	67
Canada Labour Relations Board	0	6	12	29	6	12.8	41	87.2	12	25.5	35	74.5	47
Canadian Aviation Safety Board	0	3	16	17	3	8.1	34	91.9	16	44.4	20	55.6	37
Canadian Grain Commission	15	1	82	9	17	15.2	95	84.8	97	90.7	10	9.3	112
Canadian Human Rights Commission	3	3	17	26	6	12.2	43	87.8	20	40.8	29	59.2	49
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	3	0	8	4	33.3	8	66.7	1	8.3	11	91.7	12
Canadian International Development Agency	21	28	103	237	49	12.6	340	87.4	124	31.9	265	68.1	389
Canadian Pension Commission	22	7	171	32	29	12.5	203	87.5	193	83.2	39	16.8	232
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	3	11	33	74	14	11.6	107	88.4	36	29.8	85	70.2	121
Canadian Transport Commission	18	18	91	88	36	16.7	180	83.3	109	50.7	106	49.3	216
Civilian Aviation Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Communications	43	31	287	222	74	12.7	509	87.3	330	56.6	253	43.4	583
Consumer and Corporate Affairs	67	69	319	320	136	17.5	639	82.5	386	49.8	389	50.2	775
Correctional Service of Canada	80	50	875	475	130	8.7	1 357	91.3	955	64.5	525	35.5	1 487
Employment and Immigration	982	739	5 953	3 315	1 735	15.7	9 323	84.3	6 935	63.1	4 054	36.9	11 058
Energy, Mines and Resources	133	80	589	304	217	19.5	898	80.5	722	65.3	384	34.7	1 115
Environment	171	91	962	384	263	16.3	1 353	83.7	1 133	70.5	475	29.5	1 616
External Affairs	369	169	824	432	540	30.0	1 260	70.0	1 193	66.5	601	33.5	1 800
Federal Court	10	10	30	45	20	21.1	75	78.9	40	42.1	55	57.9	95
Federal-Provincial Relations Office	1	0	3	11	1	6.7	14	93.3	4	26.7	11	73.3	15
Finance	21	15	101	112	36	14.3	216	85.7	122	49.0	127	51.0	252
Fisheries and Oceans	77	30	641	199	107	11.3	842	88.7	718	75.8	229	24.2	949
Immigration Appeal Board	6	3	24	14	9	19.1	38	80.9	30	63.8	17	36.2	47
Indian Affairs and Northern Development	98	45	906	221	144	11.3	1 132	88.7	1 004	79.1	266	20.9	1 276
Insurance	7	2	29	16	9	16.7	45	83.3	36	66.7	18	33.3	54
International Joint Commission	3	0	6	1	4	22.2	14	77.8	9	90.0	1	10.0	18
Investment Canada	3	0	31	9	3	7.0	40	93.0	34	79.1	9	20.9	43
Justice	22	19	258	173	41	8.7	432	91.3	280	59.3	192	40.7	473
Labour	29	12	145	117	41	13.5	263	86.5	174	57.4	129	42.6	304
Law Reform Commission of Canada	3	3	5	17	6	21.4	22	78.6	8	28.6	20	71.4	28
National Defence (civilian)	1 130	356	5 546	1 503	1 488	17.4	7 072	82.6	6 676	78.2	1 859	21.8	8 569
National Energy Board	9	7	56	35	16	15.0	91	85.0	65	60.7	42	39.3	107
National Health and Welfare	397	209	2 211	779	613	16.7	3 065	83.3	2 608	72.5	988	27.5	3 678
National Library of Canada	30	16	84	91	46	20.8	175	79.2	114	51.6	107	48.4	221
National Museums of Canada	21	9	86	99	30	14.0	185	86.0	107	49.8	108	50.2	215
National Parole Board	15	10	81	62	25	14.9	143	85.1	96	57.1	72	42.9	168
National Revenue (Customs and Excise)	357	152	1 711	722	509	17.3	2 437	82.7	2 068	70.3	874	29.7	2 946
National Revenue (Taxation)	1 012	419	3 734	1 692	1 436	20.9	5 431	79.1	4 746	69.2	2 111	30.8	6 867
Office of the Chief Electoral Officer	2	9	1	14	11	42.3	15	57.7	3	11.5	23	88.5	26
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	3	1	4	9	4	23.5	13	76.5	7	41.2	10	58.8	17
Office of the Commissioner of Official Languages	2	7	4	29	9	21.4	33	78.6	6	14.3	36	85.7	42
Office of the Coordinator, Status of Women	2	0	3	8	2	15.4	11	84.6	5	38.5	8	61.5	13
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	10	0	1	9.1	10	90.9	11	100.0	0	0.0	11

Table 20—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Secretary to the Governor General	3	2	10	26	6	14.3	36	85.7	13	31.7	28	68.3	42
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	3	5	6	4	26.7	11	73.3	6	40.0	9	60.0	15
Pension Review Board	1	2	9	5	3	17.6	14	82.4	10	58.8	7	41.2	17
Privy Council Office	19	32	59	82	51	26.4	142	73.6	78	40.6	114	59.4	193
Public Archives of Canada	98	42	79	108	140	42.8	187	57.2	177	54.1	150	45.9	327
Public Service Commission	37	58	212	405	95	13.3	617	86.7	249	35.0	463	65.0	712
Public Service Staff Relations Board	3	4	13	18	7	18.4	31	81.6	16	42.1	22	57.9	38
Public Works	189	66	751	287	257	19.7	1 046	80.3	940	72.7	353	27.3	1 303
Regional Industrial Expansion	49	48	503	318	97	10.5	827	89.5	552	60.1	366	39.9	924
Restrictive Trade Practices Commission	3	0	3	2	3	37.5	5	62.5	6	75.0	2	25.0	8
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	110	70	1 962	440	184	7.1	2 416	92.9	2 072	80.2	510	19.8	2 600
Science and Technology	2	3	9	24	5	13.2	33	86.8	11	28.9	27	71.1	38
Secretary of State of Canada	44	51	265	597	95	9.9	862	90.1	309	32.3	648	67.7	957
Solicitor General	11	5	46	41	16	15.4	88	84.6	57	55.3	46	44.7	104
Statistics Canada	298	193	857	637	502	24.5	1 548	75.5	1 155	58.2	830	41.8	2 050
Supply and Services	603	468	1 893	1 394	1 088	24.6	3 336	75.4	2 496	57.3	1 862	42.7	4 424
Supreme Court	4	3	9	16	7	21.9	25	78.1	13	40.6	19	59.4	32
Tariff Board	1	1	4	5	2	18.2	9	81.8	5	45.5	6	54.5	11
Tax Court of Canada	3	2	13	20	5	13.2	33	86.8	16	42.1	22	57.9	38
Transport	337	174	1 812	801	512	16.4	2 619	83.6	2 149	68.8	975	31.2	3 131
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	2	10	15	5	16.7	25	83.3	13	43.3	17	56.7	30
Treasury Board (Secretariat)	16	15	69	91	31	16.2	160	83.8	85	44.5	106	55.5	191
Veterans Affairs	161	69	631	196	230	21.6	833	78.4	792	74.9	265	25.1	1 063
Veterans' Land Administration	16	3	58	3	20	24.7	61	75.3	74	92.5	6	7.5	81
War Veterans Allowance Board	0	1	1	6	1	12.5	7	87.5	1	12.5	7	87.5	8
Total	**7 346**	**4 041**	**36 588**	**17 940**	**11 462**	**17.3**	**54 897**	**82.7**	**43 934**	**66.7**	**21 981**	**33.3**	**66 359**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Operational Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1986

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	994	263	78	17	1 263	92.7	99	7.3	1 072	79.3	280	20.7	1 362
Canadian Grain Commission	145	11	12	1	156	92.3	13	7.7	157	92.9	12	7.1	169
Canadian International Development Agency	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Communications	51	13	0	0	64	100.0	0	0.0	51	79.7	13	20.3	64
Consumer and Corporate Affairs	20	13	0	1	33	97.1	1	2.9	20	58.8	14	41.2	34
Correctional Service of Canada	3 555	1 905	475	163	5 479	89.5	641	10.5	4 030	66.1	2 068	33.9	6 120
Employment and Immigration	32	20	3	2	52	91.2	5	8.8	35	61.4	22	38.6	57
Energy, Mines and Resources	160	66	1	4	226	97.8	5	2.2	161	69.7	70	30.3	231
Environment	1 234	162	118	4	1 403	91.9	123	8.1	1 352	89.1	166	10.9	1 526
External Affairs	73	54	1	2	127	97.7	3	2.3	74	56.9	56	43.1	130
Federal Court	2	7	0	2	9	81.8	2	18.2	2	18.2	9	81.8	11
Finance	3	5	0	0	8	100.0	0	0.0	3	37.5	5	62.5	8
Fisheries and Oceans	623	16	24	3	640	96.0	27	4.0	647	97.1	19	2.9	667
Indian Affairs and Northern Development	108	10	47	0	121	72.0	47	28.0	155	93.9	10	6.1	168
Investment Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Justice	4	2	0	0	6	100.0	0	0.0	4	66.7	2	33.3	6
Labour	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
National Defence (civilian)	12 281	2 741	2 185	425	15 092	85.2	2 619	14.8	14 466	82.0	3 166	18.0	17 711
National Energy Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Health and Welfare	238	65	265	15	330	51.2	315	48.8	503	86.3	80	13.7	645
National Library of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Museums of Canada	79	59	8	7	138	90.2	15	9.8	87	56.9	66	43.1	153
National Parole Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	34	34	5	1	68	91.9	6	8.1	39	52.7	35	47.3	74
National Revenue (Taxation)	135	63	7	4	199	94.8	11	5.2	142	67.9	67	32.1	210
Office of the Chief Electoral Officer	1	7	0	0	8	100.0	0	0.0	1	12.5	7	87.5	8
Office of the Secretary to the Governor General	7	18	7	6	26	65.0	14	35.0	14	36.8	24	63.2	40
Privy Council Office	3	5	1	0	9	75.0	3	25.0	4	44.4	5	55.6	12
Public Archives of Canada	13	12	0	0	25	100.0	0	0.0	13	52.0	12	48.0	25
Public Service Commission	10	15	0	0	25	100.0	0	0.0	10	40.0	15	60.0	25
Public Works	1 682	787	155	94	2 484	90.9	249	9.1	1 837	67.6	881	32.4	2 733
Regional Industrial Expansion	4	3	0	1	7	87.5	1	12.5	4	50.0	4	50.0	8
Restrictive Trade Practices Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	205	54	75	14	259	74.4	89	25.6	280	80.5	68	19.5	348
Secretary of State of Canada	0	4	0	0	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	4
Solicitor General	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Statistics Canada	21	19	1	0	40	97.6	1	2.4	22	53.7	19	46.3	41
Supply and Services	377	634	126	282	1 015	71.2	410	28.8	503	35.4	916	64.6	1 425
Supreme Court	4	7	0	0	11	100.0	0	0.0	4	36.4	7	63.6	11
Tax Court of Canada	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Transport	3 996	1 092	69	16	5 101	98.4	85	1.6	4 065	78.6	1 108	21.4	5 186
Veterans Affairs	62	440	85	255	509	60.0	340	40.0	147	17.5	695	82.5	849
Total	**26 161**	**8 610**	**3 750**	**1 319**	**34 946**	**87.2**	**5 126**	**12.8**	**29 911**	**75.1**	**9 929**	**24.9**	**40 07**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify language group.

–For language group percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

22 Appointments and type of employment

Number of appointments *to* and *within* the Public Service, by type of employment, 1985 and 1986

	1985			1986		
Type of employment	*To* the Public Service	*Within* the Public Service	**Total**	*To* the Public Service	*Within* the Public Service	**Total**
Indeterminate						
• Full-time	5 554	31 579	**37 142**	3 214	26 110	**29 362**
• Part-time	213	466	**679**	141	399	**541**
• Seasonal	364	363	**727**	305	306	**612**
Total	**6 131**	**32 408**	**38 549**	**3 660**	**26 816**	**30 516**
Specified period						
• Full-time	5 029	40 287	**45 321**	3 788	39 643	**43 470**
• Part-time	243	1 851	**2 094**	163	1 917	**2 081**
• Seasonal	3	11	**14**	7	12	**19**
Total	**5 275**	**42 150**	**47 430**	**3 958**	**41 580**	**45 579**
All types of employment						
• Full-time	10 583	71 869	**82 466**	7 008	65 786	**72 871**
• Part-time	456	2 317	**2 773**	306	2 316	**2 624**
• Seasonal	367	374	**741**	313	318	**632**
Grand total	**11 406**	**74 561**	**85 983**	**7 627**	**68 431**	**76 140**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment and/or whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

23 Appointments *to* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Newfoundland	66	0	38	1	71	64.0	40	36.0	104	99.0	1	1.0	**111**
Prince Edward Island	14	1	27	3	16	34.8	30	65.2	41	91.1	4	8.9	**46**
Nova Scotia	320	25	163	6	351	66.4	174	32.9	483	94.0	31	6.0	**529**
New Brunswick	76	24	56	43	100	50.0	99	49.5	132	66.3	67	33.7	**200**
Quebec (Except NCR)	41	483	37	295	526	61.0	335	38.9	78	9.1	778	90.9	**862**
National Capital Region	588	192	502	398	787	46.3	908	53.4	1 090	64.9	590	35.1	**1 699**
Ontario (Except NCR)	729	42	631	38	797	53.7	683	46.0	1 360	94.4	80	5.6	**1 484**
Manitoba	208	8	176	16	242	53.1	211	46.3	384	94.1	24	5.9	**456**
Saskatchewan	139	2	176	4	142	43.8	181	55.9	315	98.1	6	1.9	**324**
Alberta	373	5	379	11	383	49.0	398	50.9	752	97.9	16	2.1	**782**
British Columbia	436	5	334	14	444	55.8	350	44.0	770	97.6	19	2.4	**795**
Yukon	37	1	38	1	38	46.3	44	53.7	75	97.4	2	2.6	**82**
Northwest Territories	85	0	113	3	87	40.5	127	59.1	198	98.5	3	1.5	**215**
Outside Canada	21	4	11	5	26	61.9	16	38.1	32	78.0	9	22.0	**42**
Total	**3 133**	**792**	**2 681**	**838**	**4 010**	**52.6**	**3 596**	**47.1**	**5 814**	**78.1**	**1 630**	**21.9**	**7 627**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

–The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Table 23) and the total of appointments *within* the Public Service (Table 24) does not concur with the total of appointments (76 140) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

24 Appointments *within* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Newfoundland	1 014	11	688	13	1 036	59.3	708	40.5	1 702	98.6	25	1.4	**1 746**
Prince Edward Island	223	14	402	51	238	34.3	454	65.5	625	90.6	65	9.4	**693**
Nova Scotia	2 076	56	1 344	52	2 134	60.2	1 399	39.5	3 423	96.9	108	3.1	**3 545**
New Brunswick	569	250	565	602	822	41.3	1 167	58.6	1 134	57.1	852	42.9	**1 991**
Quebec (Except NCR)	220	4 033	278	6 530	4 272	38.5	6 830	61.5	498	4.5	10 563	95.5	**11 110**
National Capital Region	5 847	2 807	8 134	6 072	8 661	37.8	14 235	62.1	13 981	61.2	8 879	38.8	**22 937**
Ontario (Except NCR)	3 769	200	5 687	393	4 001	39.5	6 097	60.2	9 456	94.1	593	5.9	**10 132**
Manitoba	1 095	52	1 810	95	1 155	37.6	1 913	62.2	2 905	95.2	147	4.8	**3 074**
Saskatchewan	524	8	703	17	536	42.6	721	57.3	1 227	98.0	25	2.0	**1 258**
Alberta	1 705	42	2 134	69	1 751	44.1	2 211	55.7	3 839	97.2	111	2.8	**3 967**
British Columbia	2 987	39	3 745	101	3 033	43.9	3 862	55.9	6 734	98.0	140	2.0	**6 906**
Yukon	150	2	230	2	152	39.2	234	60.3	380	99.0	4	1.0	**388**
Northwest Territories	179	20	252	8	199	43.1	262	56.7	431	93.9	28	6.1	**462**
Outside Canada	122	37	40	19	159	72.9	59	27.1	162	74.3	56	25.7	**218**
Total	**20 843**	**7 571**	**26 012**	**14 025**	**28 152**	**41.1**	**40 153**	**58.7**	**46 500**	**68.3**	**21 597**	**31.7**	**68 431**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

–The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Table 23) and the total of appointments *within* the Public Service (Table 24) does not concur with the total of appointments (76 140) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

25 Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by category and type of appointment, 1985 and 1986

1985

Occupational category	Appointments *to* the Public Service		Appointments *within* the Public Service — Type of appointment: Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	52	0.5	579	3.1	477	2.6	0	0.0	12	0.5	0	0.0	1 120	1.3
Scientific and Professional	1 643	14.4	1 995	10.5	1 396	7.6	1 251	3.6	211	8.7	0	0.0	6 501	7.6
Administrative and Foreign Service	2 106	18.5	5 990	31.6	3 736	20.4	3 721	10.7	503	20.7	0	0.0	16 058	18.7
Technical	1 291	11.3	2 219	11.7	1 360	7.4	1 898	5.4	196	8.1	0	0.0	6 966	8.1
Administrative Support	3 534	31.0	6 046	31.9	8 739	47.7	23 262	66.8	1 041	42.9	1	50.0	42 625	49.6
Operational	2 736	24.0	2 149	11.3	2 611	14.3	4 697	13.5	465	19.2	1	50.0	12 665	14.7
Total	**11 406**	**100.0**	**18 978**	**100.0**	**18 319**	**100.0**	**34 829**	**100.0**	**2 428**	**100.0**	**2**	**100.0**	**85 983**	**100.0**

1986

Management	65	0.9	651	4.6	488	2.9	0	0.0	6	0.3	0	0.0	1 210	1.6
Scientific and Professional	1 130	14.8	1 897	13.4	1 339	8.0	1 464	4.2	195	8.4	1	50.0	6 031	7.9
Administrative and Foreign Service	1 326	17.4	3 940	27.8	3 598	21.4	3 675	10.5	520	22.5	0	0.0	13 070	17.2
Technical	746	9.8	1 819	12.8	1 404	8.4	2 039	5.8	179	7.7	0	0.0	6 195	8.1
Administrative Support	2 242	29.4	4 051	28.6	7 699	45.8	23 181	66.0	1 030	44.5	0	0.0	38 245	50.2
Operational	2 077	27.2	1 814	12.8	2 274	13.5	4 777	13.6	384	16.6	0	50.0	11 338	14.9
Total	**7 627**	**100.0**	**14 172**	**100.0**	**16 802**	**100.0**	**35 136**	**100.0**	**2 314**	**100.0**	**1**	**100.0**	**76 140**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category and/or type of appointment.

–Tables 26 to 30 present more detailed information on appointments *to* the Public Service and on the different types of appointments *within* the Public Service (except demotions, of which there were only 2 in 1985 and 2 in 1986).

26 Appointments *to* the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1986

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	43	7	9	6	50	76.9	15	23.1	52	80.0	13	20.0	65
Scientific and Professional	462	85	441	86	572	50.6	552	48.8	903	84.1	171	15.9	1 130
Administrative and Foreign Service	600	173	418	112	786	59.3	538	40.6	1 018	78.1	285	21.9	1 326
Technical	440	130	113	39	586	78.6	158	21.2	553	76.6	169	23.4	746
Administrative Support	278	69	1 353	493	354	15.8	1 882	83.9	1 631	74.4	562	25.6	2 242
Operational	1 286	328	332	102	1 637	78.8	436	21.0	1 618	79.0	430	21.0	2 077
Total	**3 133**	**792**	**2 681**	**838**	**4 010**	**52.6**	**3 596**	**47.1**	**5 814**	**78.1**	**1 630**	**21.9**	**7 627**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

27 Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	440	109	79	23	549	84.3	102	15.7	519	79.7	132	20.3	**651**
Scientific and Professional	1 072	318	392	114	1 390	73.3	506	26.7	1 464	77.2	432	22.8	**1 897**
Administrative and Foreign Service	1 401	597	1 349	591	2 000	50.8	1 940	49.2	2 750	69.8	1 188	30.2	**3 940**
Technical	1 147	320	269	78	1 471	80.9	348	19.1	1 416	78.1	398	21.9	**1 819**
Administrative Support	382	185	2 302	1 173	568	14.0	3 479	85.9	2 684	66.4	1 358	33.6	**4 051**
Operational	1 094	460	167	91	1 555	85.7	258	14.2	1 261	69.6	551	30.4	**1 814**
Total	**5 536**	**1 989**	**4 558**	**2 070**	**7 533**	**53.2**	**6 633**	**46.8**	**10 094**	**71.3**	**4 059**	**28.7**	**14 172**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

28 Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	329	96	46	17	425	87.1	63	12.9	375	76.8	113	23.2	**488**
Scientific and Professional	639	179	382	137	819	61.2	520	38.8	1 021	76.4	316	23.6	**1 339**
Administrative and Foreign Service	1 469	625	1 096	407	2 094	58.2	1 503	41.8	2 565	71.3	1 032	28.7	**3 598**
Technical	763	342	214	79	1 110	79.1	293	20.9	977	69.9	421	30.1	**1 404**
Administrative Support	727	391	4 008	2 535	1 128	14.7	6 554	85.1	4 737	61.8	2 926	38.2	**7 699**
Operational	1 228	551	366	113	1 789	78.7	481	21.2	1 594	70.6	664	29.4	**2 274**
Total	**5 155**	**2 184**	**6 112**	**3 288**	**7 365**	**43.8**	**9 414**	**56.0**	**11 269**	**67.3**	**5 472**	**32.7**	**16 802**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

29 Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1986

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Scientific and Professional	571	170	537	176	745	50.9	718	49.0	1 108	76.2	346	23.8	1 464
Administrative and Foreign Service	1 269	531	1 321	536	1 805	49.1	1 857	50.5	2 591	70.8	1 067	29.2	3 675
Technical	1 058	258	531	160	1 334	65.4	695	34.1	1 590	79.2	418	20.8	2 039
Administrative Support	2 555	1 487	11 708	7 280	4 049	17.5	19 074	82.3	14 264	61.9	8 768	38.1	23 181
Operational	3 558	618	414	145	4 203	88.0	560	11.7	3 972	83.9	763	16.1	4 777
Total	**9 011**	**3 064**	**14 511**	**8 297**	**12 136**	**34.5**	**22 904**	**65.2**	**23 525**	**67.4**	**11 362**	**32.6**	**35 136**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

30 Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1986

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	4	2	0	0	6	100.0	0	0,0	4	66.7	2	33.3	6
Scientific and Professional	104	28	48	15	132	67.7	63	32.3	152	77.9	43	22.1	195
Administrative and Foreign Service	212	110	134	63	323	62.1	197	37.9	346	66.7	173	33.3	520
Technical	118	27	25	9	145	81.0	34	19.0	143	79.9	36	20.1	179
Administrative Support	93	69	593	272	163	15.8	866	84.1	686	66.8	341	33.2	1 030
Operational	245	97	30	11	343	89.3	41	10.7	275	71.8	108	28.2	384
Total	**776**	**333**	**830**	**370**	**1 112**	**48.1**	**1 201**	**51.9**	**1 606**	**69.6**	**703**	**30.4**	**2 314**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

31 Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1986

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		**Total**	
Employee mobility	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**No.**	**%**
Intradepartmental	13 349	94.2	15 061	89.6	35 060	99.8	1 799	77.7	0	100.0	**65 274**	**95.4**
Interdepartmental	823	5.8	1 741	10.4	76	0.2	515	22.3	1	0.0	**3 157**	**4.6**
Total	**14 172**	**100.0**	**16 802**	**100.0**	**35 136**	**100.0**	**2 314**	**100.0**	**1**	**100.0**	**68 431**	**100.0**
No change of group or sub-group	9 500	67.0	16 500	98.2	35 055	99.8	986	42.6	0	50.0	**62 042**	**90.7**
Change of group or sub-group	4 672	33.0	302	1.8	81	0.2	1 328	57.4	1	50.0	**6 389**	**9.3**
Total	**14 172**	**100.0**	**16 802**	**100.0**	**35 136**	**100.0**	**2 314**	**100.0**	**1**	**100.0**	**68 431**	**100.0**
Indeterminate to indeterminate	11 952	84.3	9 179	54.6	69	0.2	1 615	69.8	1	50.0	**22 820**	**33.3**
Specified period to specified period	1 112	7.8	4 583	27.3	35 003	99.6	345	14.9	0	0.0	**41 043**	**60.0**
Specified period to indeterminate	998	7.0	2 765	16.5	28	0.1	204	8.8	0	0.0	**3 996**	**5.8**
Indeterminate to specified period	94	0.7	260	1.5	33	0.1	149	6.4	0	50.0	**537**	**0.8**
Total	**14 172**	**100.0**	**16 802**	**100.0**	**35 136**	**100.0**	**2 314**	**100.0**	**1**	**100.0**	**68 431**	**100.0**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify type of appointment and/or employee mobility as to period of appointment.

32 Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1986

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		**Total**	
Selection process	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**No.**	**%**
With competition												
• Poster	6 445	45.5	2 385	14.2	1 250	3.6	304	13.1	0	0.0	**10 387**	**15.2**
• Inventory	1 909	13.5	2 809	16.7	10 606	30.2	305	13.2	0	0.0	**15 629**	**22.8**
Without competition												
• Reclassification	3 838	27.1	65	0.4	11	0.0	76	3.3	0	0.0	**3 990**	**5.8**
• Other processes	1 980	14.0	11 533	68.6	23 266	66.2	1 629	70.4	1	100.0	**38 412**	**56.1**
Total	**14 172**	**100.0**	**16 802**	**100.0**	**35 136**	**100.0**	**2 314**	**100.0**	**1**	**100.0**	**68 431**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process and/or type of appointment.

33 Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1986

Occupational category and language requirements of position	*To* the Public Service					*Within* the Public Service					Grand total	
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones				
	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%
Management												
Bilingual imperative	12	57.1	9	42.9	21	139	53.5	121	46.5	260	**281**	23.2
Bilingual non-imperative	29	87.9	4	12.1	33	595	82.6	125	17.4	720	**753**	62.2
English	10	100.0	0	0.0	10	163	99.4	1	0.6	164	**174**	14.4
French	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	**0**	0.0
English or French	1	100.0	0	0.0	1	1	100.0	0	0.0	1	**2**	0.2
Total	**52**	**80.0**	**13**	**20.0**	**65**	**898**	**78.4**	**247**	**21.6**	**1 145**	**1 210**	**100.0**
Scientific and Professional												
Bilingual imperative	55	45.5	66	54.5	121	197	29.9	462	70.1	659	**783**	13.0
Bilingual non-imperative	18	51.4	17	48.6	35	333	54.1	283	45.9	616	**652**	10.8
English	746	96.5	27	3.5	773	2 993	96.4	111	3.6	3 104	**3 946**	65.4
French	3	9.4	29	90.6	32	9	4.2	203	95.8	212	**245**	4.1
English or French	81	73.0	30	27.0	111	214	73.5	77	26.5	291	**402**	6.7
Total	**903**	**84.1**	**171**	**15.9**	**1 130**	**3 746**	**76.7**	**1 137**	**23.3**	**4 896**	**6 031**	**100.0**
Administrative and Foreign Service												
Bilingual imperative	69	33.2	139	66.8	208	857	33.4	1 709	66.6	2 566	**2 786**	21.3
Bilingual non-imperative	21	40.4	31	59.6	52	892	50.6	872	49.4	1 764	**1 816**	13.9
English	854	95.2	43	4.8	897	6 191	96.7	214	3.3	6 405	**7 337**	56.1
French	1	1.9	53	98.1	54	2	0.3	576	99.7	578	**636**	4.9
English or French	48	76.2	15	23.8	63	231	78.3	64	21.7	295	**361**	2.8
Total	**1 018**	**78.1**	**285**	**21.9**	**1 326**	**8 252**	**70.5**	**3 460**	**29.5**	**11 733**	**13 070**	**100.0**
Technical												
Bilingual imperative	9	20.5	35	79.5	44	95	27.2	254	72.8	349	**397**	6.4
Bilingual non-imperative	13	20.0	52	80.0	65	150	31.9	320	68.1	470	**535**	8.6
English	478	95.0	25	5.0	503	3 633	95.6	168	4.4	3 801	**4 370**	70.5
French	0	0.0	36	100.0	36	14	3.0	446	97.0	460	**498**	8.0
English or French	52	71.2	21	28.8	73	224	73.4	81	26.6	305	**380**	6.1
Total	**553**	**76.6**	**169**	**23.4**	**746**	**4 126**	**76.4**	**1 273**	**23.6**	**5 441**	**6 195**	**100.0**
Administrative Support												
Bilingual imperative	113	25.8	325	74.2	438	1 268	19.9	5 117	80.1	6 385	**6 873**	18.0
Bilingual non-imperative	11	31.4	24	68.6	35	450	32.5	936	67.5	1 386	**1 425**	3.7
English	1 413	94.6	81	5.4	1 494	19 071	93.3	1 372	6.7	20 443	**22 116**	57.8
French	4	4.9	78	95.1	82	84	1.7	4 971	98.3	5 055	**5 177**	13.5
English or French	81	62.3	49	37.7	130	1 417	59.3	974	40.7	2 391	**2 533**	6.6
Total	**1 631**	**74.4**	**562**	**25.6**	**2 242**	**22 371**	**62.6**	**13 393**	**37.4**	**35 961**	**38 245**	**100.0**
Operational												
Bilingual imperative	23	57.5	17	42.5	40	77	27.3	205	72.7	282	**322**	2.8
Bilingual non-imperative	3	30.0	7	70.0	10	46	25.8	132	74.2	178	**188**	1.7
English	1 520	97.5	39	2.5	1 559	6 493	97.6	157	2.4	6 650	**8 292**	73.1
French	5	1.6	315	98.4	320	26	2.0	1 268	98.0	1 294	**1 628**	14.4
English or French	67	57.3	50	42.7	117	450	58.4	321	41.6	771	**892**	7.9
Total	**1 618**	**79.0**	**430**	**21.0**	**2 077**	**7 103**	**77.3**	**2 086**	**22.7**	**9 250**	**11 338**	**100.0**
All categories												
Bilingual imperative	281	32.2	591	67.8	872	2 633	25.1	7 868	74.9	10 501	**11 442**	15.0
Bilingual non-imperative	95	41.3	135	58.7	230	2 466	48.0	2 669	52.0	5 135	**5 370**	7.1
English	5 060	95.9	215	4.1	5 275	38 548	95.0	2 023	5.0	40 571	**46 285**	60.8
French	13	2.5	511	97.5	524	135	1.8	7 464	98.2	7 599	**8 184**	10.7
English or French	330	66.7	165	33.3	495	2 537	62.6	1 517	37.4	4 054	**4 570**	6.0
Grand total	**5 814**	**78.1**	**1 630**	**21.9**	**7 627**	**46 500**	**68.3**	**21 597**	**31.7**	**68 431**	**76 140**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (*to* or *within* the Public Service) and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

34 Appointments and bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1986

		Anglophones		Francophones		**Total**	
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	**No.**	%
Management	Indeterminate	149	98.7	128	98.5	**277**	98.6
	Specified period	2	1.3	2	1.5	**4**	1.4
	Total	**151**	**100.0**	**130**	**100.0**	**281**	**100.0**
Scientific and Professional	Indeterminate	123	48.8	270	51.1	**393**	50.2
	Specified period	128	50.8	258	48.9	**389**	49.7
	Total	**252**	**100.0**	**528**	**100.0**	**783**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	502	54.2	987	53.4	**1 490**	53.5
	Specified period	424	45.7	863	46.6	**1 295**	46.5
	Total	**927**	**100.0**	**1 850**	**100.0**	**2 786**	**100.0**
Technical	Indeterminate	54	51.9	137	47.4	**192**	48.4
	Specified period	50	48.1	152	52.6	**205**	51.6
	Total	**104**	**100.0**	**289**	**100.0**	**397**	**100.0**
Administrative Support	Indeterminate	381	27.6	1 229	22.6	**1 612**	23.5
	Specified period	1 001	72.4	4 221	77.4	**5 261**	76.5
	Total	**1 382**	**100.0**	**5 450**	**100.0**	**6 873**	**100.0**
Operational	Indeterminate	62	62.0	135	60.8	**197**	61.2
	Specified period	37	37.0	87	39.2	**124**	38.5
	Total	**100**	**100.0**	**222**	**100.0**	**322**	**100.0**
All categories	Indeterminate	1 271	43.6	2 886	34.1	**4 161**	36.4
	Specified period	1 642	56.3	5 583	65.9	**7 278**	63.6
	Grand total	**2 916**	**100.0**	**8 469**	**100.0**	**11 442**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify type of employment and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

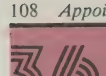
35 Appointments and bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1986

Occupational category	Status of appointee as to language requirements of position	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Met	417	66.8	125	96.9	**542**	72.0
	Must meet	107	17.1	3	2.3	**110**	14.6
	Not required to meet	100	16.0	1	0.8	**101**	13.4
	Total	**624**	**100.0**	**129**	**100.0**	**753**	**100.0**
Scientific and Professional	Met	218	61.9	268	89.3	**486**	74.5
	Must meet	73	20.7	17	5.7	**90**	13.8
	Not required to meet	61	17.3	15	5.0	**76**	11.7
	Total	**352**	**100.0**	**300**	**100.0**	**652**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Met	591	64.7	831	92.0	**1 422**	78.3
	Must meet	205	22.5	41	4.5	**246**	13.5
	Not required to meet	114	12.5	30	3.3	**144**	7.9
	Total	**913**	**100.0**	**903**	**100.0**	**1 816**	**100.0**
Technical	Met	90	55.2	331	89.0	**421**	78.7
	Must meet	39	23.9	31	8.3	**70**	13.1
	Not required to meet	33	20.2	9	2.4	**42**	7.9
	Total	**163**	**100.0**	**372**	**100.0**	**535**	**100.0**
Administrative Support	Met	287	62.1	867	90.3	**1 155**	81.1
	Must meet	117	25.3	59	6.1	**178**	12.5
	Not required to meet	55	11.9	31	3.2	**86**	6.0
	Total	**462**	**100.0**	**960**	**100.0**	**1 425**	**100.0**
Operational	Met	21	42.9	114	82.0	**135**	71.8
	Must meet	19	38.8	16	11.5	**35**	18.6
	Not required to meet	9	18.4	9	6.5	**18**	9.6
	Total	**49**	**100.0**	**139**	**100.0**	**188**	**100.0**
All categories	Met	1 624	63.4	2 537	90.5	**4 162**	77.5
	Must meet	560	21.8	167	6.0	**729**	13.6
	Not required to meet	372	14.5	95	3.4	**467**	8.7
	Grand total	**2 563**	**100.0**	**2 804**	**100.0**	**5 370**	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group and/or status of appointee as to language requirements of position.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.



Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and underrepresented group

Number and percentage of women, Native, disabled and visible minority candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1986

Geographic area	Women		Native people		Disabled people		Members of visible minorities[a]		Total in inventory
	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	
Newfoundland	108	21.5	20	4.0	48	9.6	7	1.4	502
Prince Edward Island	64	39.0	15	9.2	33	20.1	0	0.0	164
Nova Scotia	469	29.8	69	4.4	55	3.5	105	6.7	1 572
New Brunswick	241	27.5	51	5.8	41	4.7	4	0.5	875
Quebec (Except NCR)	2 381	40.4	232	3.9	314	5.3	117	2.0	5 898
National Capital Region	6 378	56.2	474	4.2	834	7.4	253	2.2	11 342
Ontario (Except NCR)	1 518	37.2	255	6.2	98	2.4	41	1.0	4 085
Manitoba	546	35.4	160	10.4	74	4.8	20	1.3	1 543
Saskatchewan	752	42.8	280	15.9	70	4.0	19	1.0	1 757
Alberta	771	37.1	192	9.2	70	3.4	27	1.3	2 079
British Columbia	1 130	34.2	336	10.2	192	5.8	4	0.1	3 306
Yukon	8	25.0	2	6.3	0	0.0	0	0.0	32
Northwest Territories	107	37.9	93	33.0	2	0.7	0	0.0	282
Total	**14 473**	**43.3**	**2 179**	**6.5**	**1 831**	**5.5**	**597**	**1.8**	**33 437**

[a] See Glossary, p. 129, for definition of members of visible minority groups.



Appointments of university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates and of appointments of university graduates, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1986

Geographic area	Graduates[a]				Appointments											
			Total		Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Men	Women	No.	%	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	972	1 049	2 021	1.8	15	0	6	0	15	71.4	6	28.6	21	100.0	0	0.0	21	2.3
Prince Edward Island	126	138	264	0.2	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	0.0	0	0.0	1	0.1
Nova Scotia	2 490	2 699	5 189	4.5	19	0	33	2	19	35.2	35	64.8	52	96.3	2	3.7	54	6.0
New Brunswick	1 349	1 407	2 756	2.4	12	5	14	3	17	50.0	17	50.0	26	76.5	8	23.5	34	3.8
Quebec	13 749	12 961	26 710	23.3	14	77	14	80	91	49.2	94	50.8	28	15.1	157	84.9	185	20.5
Ontario	24 945	25 877	50 822	44.3	169	37	174	32	206	50.0	206	50.0	343	83.3	69	16.7	412	45.6
Manitoba	2 784	2 565	5 349	4.7	13	0	13	0	13	46.4	15	53.6	26	92.9	2	7.1	28	3.1
Saskatchewan	1 945	2 045	3 990	3.5	10	0	19	0	10	34.5	19	65.5	29	100.0	0	0.0	29	3.2
Alberta	4 308	4 584	8 892	7.7	20	0	13	0	20	60.6	13	39.4	33	100.0	0	0.0	33	3.7
British Columbia	4 471	4 194	8 665	7.6	40	1	50	1	41	44.6	51	55.4	90	97.8	2	2.2	92	10.2
Outside Canada[b]	0	0	0	0.0	6	0	8	0	6	42.9	8	57.1	14	100.0	0	0.0	14	1.5
Total	**57 139**	**57 519**	**114 658**	**100.0**	**319**	**120**	**344**	**120**	**439**	**48.6**	**464**	**51.4**	**663**	**73.4**	**240**	**26.6**	**903**	**100.0**

[a] Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1985 calendar year.
[b] Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

38 Appointments of university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed through the university recruitment programs, by occupational field, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administration	89	30	140	32	119	40.9	172	59.1	229	78.7	62	21.3	**291**	**32.3**
Foreign Service	19	6	9	3	25	67.6	12	32.4	28	75.7	9	24.3	**37**	**4.1**
Accounting/Auditing[a]	19	16	28	21	35	41.7	49	58.3	47	56.0	37	44.0	**84**	**9.3**
Pure and Applied Science	117	34	116	35	151	50.0	151	50.0	233	77.2	69	22.8	**302**	**33.4**
Computer Science	32	19	14	9	51	68.9	23	31.1	46	62.2	28	37.8	**74**	**8.2**
Social/Economic[b]	43	15	37	20	58	50.4	57	49.6	80	69.6	35	30.4	**115**	**12.7**
Total	**319**	**120**	**344**	**120**	**439**	**48.6**	**464**	**51.4**	**663**	**73.4**	**240**	**26.6**	**903**	**100.0**

[a] Includes 13 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.
[b] For the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

39 Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field

Number of graduates appointed through community colleges and CEGEP recruitment programs, by occupational field, language group and sex, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**No.**	**%**
Management Sciences	33	9	30	16	42	47.7	46	52.3	63	71.6	25	28.4	**88**	**27.3**
Pure and Applied Sciences[a]	37	32	68	29	69	41.6	97	58.4	105	63.3	61	36.7	**166**	**51.6**
Computer Systems	19	23	10	16	42	61.8	26	38.2	29	42.6	39	57.4	**68**	**21.1**
Total	**89**	**64**	**108**	**61**	**153**	**47.5**	**169**	**52.5**	**197**	**61.2**	**125**	**38.8**	322	**100.0**

[a] Includes appointments of 92 nurses to the Pure and Applied Sciences field, 89 with National Health and Welfare and 3 with Veterans Affairs, as well as 14 air-traffic-controllers-in-training with Transport Canada.

40 Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, language group and sex, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**No.**	**%**
Institution														
University	1 680	623	1 613	631	2 303	50.6	2 244	49.4	3 293	72.4	1 254	27.6	**4 547**	**84.6**
Community college and CEGEP	285	148	220	176	433	52.2	396	47.8	505	60.9	324	39.1	**829**	**15.4**
Total	**1 965**	**771**	**1 833**	**807**	**2 736**	**50.9**	**2 640**	**49.1**	**3 798**	**70.6**	**1 578**	**29.4**	5 376	**100.0**

Lay-offs, occupational category, sex and language group

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1986

Reason and occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Reorganization													
Management	5	2	0	0	7	100.0	0	0.0	5	71.0	2	29.0	7
Scientific and Professional	47	13	27	10	60	62.0	37	38.0	74	76.0	23	24.0	97
Administrative and Foreign Service	53	31	57	30	84	49.0	87	51.0	110	64.0	61	36.0	171
Technical	32	8	12	3	40	73.0	15	27.0	44	80.0	11	20.0	55
Administrative Support	12	7	107	29	19	12.0	136	88.0	119	77.0	36	23.0	155
Operational	87	36	31	14	123	73.0	45	27.0	118	70.0	50	30.0	168
Total	**236**	**97**	**234**	**86**	**333**	**51.0**	**320**	**49.0**	**470**	**72.0**	**183**	**28.0**	**653**
Privatization													
Management	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Scientific and Professional	15	0	41	1	15	26.0	42	74.0	56	98.0	1	2.0	57
Administrative and Foreign Service	23	0	16	0	23	59.0	16	41.0	39	100.0	0	0.0	39
Technical	5	0	4	0	5	56.0	4	44.0	9	100.0	0	0.0	9
Administrative Support	1	0	28	2	1	3.0	30	97.0	29	94.0	2	6.0	31
Operational	104	3	50	0	107	68.0	50	32.0	154	98.0	3	2.0	157
Total	**149**	**3**	**139**	**3**	**152**	**52.0**	**142**	**48.0**	**288**	**98.0**	**6**	**2.0**	**294**
Decentralization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	4	0	0	0	4	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	4
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Technical	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative Support	0	0	2	2	0	0.0	4	100.0	2	50.0	2	50.0	4
Operational	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	**4**	**0**	**2**	**2**	**4**	**50.0**	**4**	**50.0**	**6**	**75.0**	**2**	**25.0**	**8**
All reasons													
Management	6	2	0	0	8	100.0	0	0.0	6	75.0	2	25.0	8
Scientific and Professional	66	13	68	11	79	50.0	79	50.0	134	85.0	24	15.0	158
Administrative and Foreign Service	76	31	73	30	107	51.0	103	49.0	149	71.0	61	29.0	210
Technical	37	8	16	3	45	70.0	19	30.0	53	83.0	11	17.0	64
Administrative Support	13	7	137	33	20	11.0	170	89.0	150	79.0	40	21.0	190
Operational	191	39	81	14	230	71.0	95	29.0	272	84.0	53	16.0	325
Grand total	**389**	**100**	**375**	**91**	**489**	**51.0**	**466**	**49.0**	**764**	**80.0**	**191**	**20.0**	**955**

4.2 Separations and reasons

Separations from the Public Service, by reason, 1986

Reason for separation (except lay-off)	
Release	
• for breach of discipline or misconduct	87
• for incompetence or incapacity	83
• for abandonment of position	69
Rejected on probation	213
Revocation of appointment	8
Retirement	
• at age 65 or over	1 227
• elective, at age 55-64	3 131
• medical grounds	666
End of specified period	6 253
Death	473
Resignation	8 262
Total[a]	**20 507**

[a] Includes 35 separations for which reason was not specified.

4.3 Separations, reasons and geographic area

Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1986

	Geographic area							
Reason for separation (Except lay-off)	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Release								
• for breach of discipline or misconduct	1	0	1	2	25	4	9	15
• for incompetence of incapacity	0	1	1	0	48	2	13	17
• for abandonment of position	0	0	0	0	18	3	17	8
Rejection on probation	0	0	30	2	28	7	50	38
Revocation of appointment	1	0	0	0	1	0	1	3
Retirement								
• at age 65 or over	26	11	107	30	106	65	285	293
• elective, at age 55-64	33	28	199	95	435	214	777	543
• medical grounds	31	11	89	33	66	26	130	119
End of specified period	221	45	358	229	1 118	327	1 087	1 080
Death	12	0	34	12	64	28	105	97
Resignation	134	47	331	154	878	517	1 617	1 561
Total[a]	**459**	**143**	**1 150**	**557**	**2 787**	**1 194**	**4 093**	**3 774**

[a] Includes 35 separations for which reason was not specified.

Table 43—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	**Total**
2	1	9	17	0	1	0	**87**
4	4	9	14	0	1	0	**83**
2	1	7	5	1	6	1	**69**
15	5	18	16	1	3	0	**213**
0	0	0	1	0	1	0	**8**
67	36	79	106	3	2	11	**1 227**
139	81	176	378	5	5	23	**3 131**
31	27	41	62	0	0	0	**666**
380	180	382	767	23	52	3	**6 253**
19	8	38	38	3	9	6	**473**
481	320	881	927	134	260	17	**8 262**
1 140	**663**	**1 641**	**2 331**	**170**	**340**	**61**	**20 507**

Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1986

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Release	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	243	58	1	3	301	98.7	4	1.3	244	80.0	61	20.0	305
End of specified period	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Death	11	1	0	0	12	100.0	0	0.0	11	91.7	1	8.3	12
Resignation	45	16	8	6	62	81.6	14	18.4	53	70.7	22	29.3	76
Total	**300**	**76**	**9**	**9**	**377**	**95.4**	**18**	**4.6**	**309**	**78.4**	**85**	**21.6**	**395**
Scientific and Professional													
Release	7	10	3	1	17	81.0	4	19.0	10	47.6	11	52.4	21
Rejected on probation	7	6	5	0	13	72.2	5	27.8	12	66.7	6	33.3	18
Revocation of appointment	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Retirement	274	55	37	13	331	85.8	55	14.2	311	82.1	68	17.9	386
End of specified period	138	28	136	44	181	48.1	195	51.9	274	79.2	72	20.8	376
Death	20	8	7	1	28	75.7	9	24.3	27	75.0	9	25.0	37
Resignation	371	90	421	63	467	47.2	522	52.8	792	83.8	153	16.2	989
Total	**817**	**197**	**610**	**122**	**1 037**	**56.7**	**791**	**43.3**	**1 427**	**81.7**	**319**	**18.3**	**1 828**
Administrative and Foreign Service													
Release	20	11	7	1	31	77.5	9	22.5	27	69.2	12	30.8	40
Rejected on probation	19	5	7	3	24	68.6	10	28.6	26	76.5	8	23.5	35
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	709	169	169	52	880	79.9	221	20.1	878	79.9	221	20.1	1 102
End of specified period	218	113	323	122	337	42.3	455	57.2	542	69.8	235	30.2	796
Death	68	27	19	5	96	80.0	24	20.0	87	73.1	32	26.9	120
Resignation	634	193	550	143	837	54.4	700	45.5	1 184	77.9	336	22.1	1 538
Total	**1 669**	**518**	**1 075**	**326**	**2 206**	**60.7**	**1 419**	**39.1**	**2 745**	**76.5**	**844**	**23.5**	**3 632**
Technical													
Release	11	8	4	1	19	79.2	5	20.8	15	62.5	9	37.5	24
Rejected on probation	28	10	5	4	39	81.3	9	18.8	33	70.2	14	29.8	48
Revocation of appointment	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
Retirement	473	87	26	5	560	94.8	31	5.2	499	84.4	92	15.6	591
End of specified period	179	47	88	39	248	64.8	131	34.2	267	75.6	86	24.4	383
Death	39	14	1	0	53	98.1	1	1.9	40	74.1	14	25.9	54
Resignation	332	83	135	33	419	71.1	169	28.7	467	80.1	116	19.9	589
Total	**1 064**	**250**	**259**	**82**	**1 341**	**79.3**	**346**	**20.4**	**1 323**	**79.9**	**332**	**20.1**	**1 692**
Administrative Support													
Release	8	7	34	18	17	24.6	52	75.4	42	62.7	25	37.3	69
Rejected on probation	9	3	35	18	12	18.2	54	81.8	44	67.7	21	32.3	66
Revocation of appointment	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Retirement	164	57	652	174	222	21.1	830	78.9	816	77.9	231	22.1	1 052
End of specified period	348	187	1 704	932	569	16.9	2 782	82.6	2 054	64.7	1 119	35.3	3 370
Death	28	7	54	14	35	33.3	70	66.7	82	79.6	21	20.4	105
Resignation	334	114	2 280	786	459	12.7	3 143	87.1	2 614	74.4	900	25.6	3 607
Total	**892**	**375**	**4 761**	**1 942**	**1 315**	**15.9**	**6 933**	**83.8**	**5 655**	**70.9**	**2 317**	**29.1**	**8 272**
Operational													
Release	55	51	6	2	107	93.0	8	7.0	61	53.5	53	46.5	115
Rejected on probation	19	13	6	4	35	76.1	11	23.9	25	59.5	17	40.5	46
Revocation of appointment	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Retirement	1 144	302	102	32	1 449	91.5	134	8.5	1 246	78.9	334	21.1	1 583
End of specified period	658	181	160	39	1 004	77.5	284	21.9	818	78.8	220	21.2	1 295
Death	109	24	7	2	136	93.8	9	6.2	116	81.7	26	18.3	145
Resignation	810	195	304	74	1 035	72.4	394	27.6	1 114	80.5	269	19.5	1 430
Total	**2 798**	**766**	**585**	**153**	**3 769**	**81.6**	**840**	**18.2**	**3 383**	**78.6**	**919**	**21.4**	**4 617**

Table 44—Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
All categories													
Release	102	87	54	23	192	71.1	78	28.9	156	58.6	110	41.4	**270**
Rejected on probation	82	37	58	29	123	57.7	89	41.8	140	68.0	66	32.0	**213**
Revocation of appointment	5	1	2	0	6	75.0	2	25.0	7	87.5	1	12.5	**8**
Retirement	3 008	730	989	279	3 746	74.6	1 277	25.4	3 997	79.8	1 009	20.2	**5 024**
End of specified period	1 546	559	2 417	1 178	2 355	37.7	3 864	61.8	3 966	69.5	1 737	30.5	**6 253**
Death	275	81	88	22	360	76.1	113	23.9	363	77.9	103	22.1	**473**
Resignation	2 538	692	3 707	1 109	3 295	39.9	4 959	60.0	6 245	77.6	1 801	22.4	**8 262**
Grand total	**7 559**	**2 187**	**7 316**	**2 640**	**10 080**	**49.2**	**10 383**	**50.6**	**14 878**	**75.5**	**4 827**	**24.5**	**20 507**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex, language group and/or reason for separation.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

45 Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service (except lay-off), by geographic area, sex and language group, 1986

Geographic Area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	239	2	202	3	249	54.2	210	45.8	441	98.9	5	1.1	**459**
Prince Edward Island	70	4	56	12	74	51.7	69	48.3	126	88.7	16	11.3	**143**
Nova Scotia	702	36	334	25	750	65.2	393	34.2	1 038	94.4	61	5.6	**1 150**
New Brunswick	219	55	146	109	288	51.7	269	48.3	365	69.0	164	31.0	**557**
Quebec (Except NCR)	109	1 261	94	1 180	1 446	51.9	1 340	48.1	203	7.7	2 441	92.3	**2 787**
Quebec (NCR)	375	159	359	284	538	45.1	651	54.5	734	62.4	443	37.6	**1 194**
Ontario (NCR)	1 354	531	1 281	819	1 934	47.3	2 155	52.7	2 635	66.1	1 350	33.9	**4 093**
Ontario (Except NCR)	1 615	71	1 768	117	1 770	46.9	1 988	52.7	3383	94.7	188	5.3	**3 774**
Manitoba	486	14	551	32	518	45.4	616	54.0	1 037	95.8	46	4.2	**1 140**
Saskatchewan	267	6	361	4	280	42.2	383	57.8	628	98.4	10	1.6	**663**
Alberta	706	21	818	31	755	46.0	886	54.0	1 524	96.7	52	3.3	**1 641**
British Columbia	1 164	12	1 079	20	1 201	51.5	1 127	48.3	2 244	98.6	32	1.4	**2 331**
Yukon	66	1	99	0	69	40.6	101	59.4	165	99.4	1	0.6	**170**
Northwest Territories	147	1	157	3	155	45.6	183	53.8	304	98.7	4	1.3	**340**
Outside Canada	39	13	8	1	52	85.2	9	14.8	47	77.0	14	23.0	**61**
Total	**7 559**	**2 187**	**7 316**	**2 640**	**10 080**	**49.2**	**10 383**	**50.6**	**14 878**	**75.5**	**4 827**	**24.5**	**20 507**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Separations, occupational category, reasons and geographic area

Number of separations from the Public Service, by occupational category, reason and geographic area, 1986

Occupational category and reason for separation (Except lay-off)	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Management								
Released	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	1	5	3	3	12	57	158	25
End of specified period	0	0	0	0	0	1	0	0
Death	0	0	0	0	0	3	5	1
Resignation	0	0	3	1	5	15	39	3
Total	**1**	**5**	**6**	**4**	**17**	**77**	**202**	**29**
Scientific and Professional								
Release	0	0	0	0	9	0	6	2
Rejected on probation	0	0	0	0	5	1	5	2
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	2	4	14	10	56	22	103	67
End of specified period	1	1	20	13	63	27	74	34
Death	1	0	1	0	6	0	13	9
Resignation	14	4	24	19	97	32	199	191
Total	**18**	**9**	**59**	**42**	**236**	**82**	**400**	**305**
Administrative and Foreign Service								
Release	0	1	0	0	8	1	7	6
Rejected on probation	0	0	1	0	3	3	8	9
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	10	8	44	29	117	152	260	227
End of specified period	15	4	35	25	131	70	125	194
Death	0	0	2	2	18	14	28	23
Resignation	17	12	48	21	124	197	346	300
Total	**42**	**25**	**130**	**77**	**401**	**437**	**775**	**759**
Technical								
Release	0	0	0	1	9	1	3	7
Rejected on probation	0	0	23	0	4	0	10	2
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	0	1	1
Retirement	18	8	56	18	66	11	161	96
End of specified period	21	4	16	10	65	30	74	40
Death	1	0	8	2	11	3	11	6
Resignation	31	1	50	15	74	12	95	83
Total	**71**	**13**	**153**	**46**	**230**	**57**	**355**	**235**
Administrative Support								
Release	0	0	1	0	14	5	17	10
Rejected on probation	0	0	2	2	4	3	20	17
Revocation of appointment	1	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	11	8	56	28	96	57	351	211
End of specified period	140	29	125	139	646	193	728	558
Death	1	0	2	2	11	8	33	23
Resignation	50	27	97	58	359	253	839	748
Total	**203**	**64**	**283**	**229**	**1 130**	**519**	**1 989**	**1 567**

Table 46—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	**Total**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
6	4	6	15	0	0	10	**305**
0	0	0	0	0	0	0	**1**
0	0	1	0	0	0	2	**12**
3	1	1	3	0	1	1	**76**
9	**5**	**8**	**18**	**0**	**1**	**13**	**395**
1	2	0	1	0	0	0	**21**
3	0	2	0	0	0	0	**18**
0	0	0	1	0	0	0	**1**
26	13	32	36	0	1	0	**386**
34	8	37	50	5	9	0	**376**
2	1	3	1	0	0	0	**37**
114	61	91	74	23	44	2	**989**
180	**85**	**165**	**163**	**28**	**54**	**2**	**1 828**
1	1	6	8	0	0	1	**40**
1	2	4	4	0	0	0	**35**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
47	40	48	106	0	2	12	**1 102**
22	26	31	112	0	5	1	**796**
5	2	11	8	3	2	2	**120**
79	56	135	156	14	22	10	**1 538**
155	**127**	**235**	**394**	**17**	**31**	**26**	**3 632**
0	1	1	1	0	0	0	**24**
8	0	0	0	0	1	0	**48**
0	0	0	0	0	0	0	**3**
27	15	38	72	2	3	0	**591**
23	6	35	49	2	8	0	**383**
3	1	3	5	0	0	0	**54**
38	19	62	56	18	35	0	**589**
99	**42**	**139**	**183**	**22**	**47**	**0**	**1 692**
1	1	6	14	0	0	0	**69**
3	2	6	7	0	0	0	**66**
0	0	0	0	0	1	0	**2**
52	19	46	111	2	0	4	**1 052**
241	82	142	320	8	17	1	**3 370**
4	2	8	7	0	2	2	**105**
170	118	337	437	37	73	4	**3 607**
471	**224**	**545**	**896**	**47**	**93**	**11**	**8 272**

Table 46—Continued

Occupational category and reason for separation (Except lay-off)	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational								
Release	1	0	1	1	51	2	6	15
Rejected on probation	0	0	4	0	12	0	7	8
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	2
Retirement	48	17	222	70	260	6	154	329
End of specified period	42	7	162	42	213	6	65	253
Death	9	0	21	6	18	0	15	35
Resignation	21	3	109	40	219	8	85	236
Total	**121**	**27**	**519**	**159**	**773**	**22**	**332**	**878**
All categories								
Release	1	1	2	2	91	9	39	40
Rejected on probation	0	0	30	2	28	7	50	38
Revocation of appointment	1	0	0	0	1	0	1	3
Retirement	90	50	395	158	607	305	1 192	955
End of specified period	221	45	358	229	1 118	327	1 087	1 080
Death	12	0	34	12	64	28	105	97
Resignation	134	47	331	154	878	517	1 617	1 561
Grand total	**459**	**143**	**1 150**	**557**	**2 787**	**1 194**	**4 093**	**3 774**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, reason for separation and/or geographic area.

Table 46—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	**Total**
5	1	12	12	1	7	0	**115**
0	1	6	5	1	2	0	**46**
0	0	0	0	0	0	0	**2**
79	53	126	206	4	1	8	**1 583**
60	58	137	236	5	8	1	**1 295**
5	2	12	17	0	5	0	**145**
77	65	255	201	38	71	0	**1 430**
226	**180**	**549**	**677**	**49**	**94**	**9**	**4 617**
8	6	25	36	1	8	1	**270**
15	5	18	16	1	3	0	**213**
0	0	0	1	0	1	0	**8**
237	144	296	546	8	7	34	**5 024**
380	180	382	767	23	52	3	**6 253**
19	8	38	38	3	9	6	**473**
481	320	881	927	134	260	17	**8 262**
1 140	**663**	**1 641**	**2 331**	**170**	**340**	**61**	**20 507**

47 Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1986

	Appeals allowed			Appeals dismissed				
Occupational category	With hearing	With hearing (*department conceded*)	Without hearing (*department conceded*)	With hearing	With hearing (*appellant withdrew*)	Without hearing (*appellant withdrew*)	No right of appeal[a]	**Total**
Management	0	0	0	6	2	4	3	**15**
Scientific and Professional	25	1	0	41	7	20	61	**155**
Administrative and Foreign Service	41	3	0	193	48	122	211	**618**
Technical	11	2	0	41	16	29	31	**130**
Administrative Support	32	4	1	133	19	70	105	**364**
Operational	51	19	2	86	31	47	95	**331**
Total	**160**	**29**	**3**	**500**	**123**	**292**	**506**	**1 613**

[a] The Appeal Board had no jurisdiction to hear the appeal.



Appeals and department

Number of appellants whose appeals were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1986

	Appeals allowed			Appeals dismissed				
Department	With hearing	With hearing (*department conceded*)	Without hearing (*department conceded*)	With hearing	With hearing (*appellant withdrew*)	Without hearing (*appellant withdrew*)	No right of appeal[a]	**Total**
Agriculture	17	0	0	11	4	9	48	**89**
Canadian Aviation Safety Board	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Canadian International Development Agency	0	0	0	2	1	0	1	**4**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	0	3	0	1	2	**6**
Canadian Transport Commission	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Communications	0	1	0	0	0	0	0	**1**
Consumer and Corporate Affairs	11	0	0	3	0	6	57	**77**
Correctional Service of Canada	15	2	0	39	14	20	25	**115**
Employment and Immigration	8	3	0	63	18	42	182	**316**
Energy, Mines and Resources	0	0	0	2	1	2	2	**7**
Environment	3	3	0	23	3	18	15	**65**
External Affairs	2	1	0	20	6	7	2	**38**
Finance	6	0	0	0	1	0	0	**7**
Fisheries and Oceans	5	0	0	3	0	3	0	**11**
Immigration Appeal Board	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Indian Affairs and Northern Development	1	0	0	6	0	3	6	**16**
Insurance	0	0	0	0	0	2	0	**2**
International Joint Commission	0	0	0	1	0	0	1	**2**
Justice	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Labour	0	0	0	2	1	0	0	**3**
National Defence (civilian)	25	8	2	67	15	47	12	**176**
National Health and Welfare	2	0	1	8	1	6	9	**27**
National Library of Canada	2	0	0	0	0	0	1	**3**
National Museums of Canada	0	0	0	1	0	1	0	**2**
National Parole Board	1	0	0	0	0	0	0	**1**
National Revenue (Customs and Excise)	16	4	0	31	17	22	29	**119**
National Revenue (Taxation)	21	0	0	138	18	45	54	**276**
Privy Council Office	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Public Archives of Canada	0	0	0	2	0	4	0	**6**
Public Service Commission	1	0	0	0	0	0	1	**2**
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Public Works	5	1	0	13	2	2	2	**25**
Regional Industrial Expansion	0	0	0	3	1	3	2	**9**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	0	0	1	0	6	6	**13**
Secretary of State of Canada	0	0	0	9	2	4	0	**15**
Science and Technology	1	0	0	0	0	0	0	**1**
Solicitor General	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Statistics Canada	0	0	0	2	2	0	0	**4**
Supply and Services	2	3	0	10	4	7	10	**36**
Transport	7	3	0	30	8	21	34	**103**
Veterans Affairs	9	0	0	6	4	6	2	**27**
Total	**160**	**29**	**3**	**500**	**123**	**292**	**506**	**1 613**

[a] The Appeal Board had no jurisdiction to hear the appeal.

49 Appeals, appointing authority and type of selection processes

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1986

Appointing authority and type of selection processes	Selection processes[a]				Disposition of appeals			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of [b]	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal[c]	Total
Public Service Commission								
(non-delegated staffing)								
Closed competitions	165	5	8	0	0	8	2	**10**
Without competition	49	4	10	0	0	8	3	**11**
Total	**214**	**9**	**18**	**0**	**0**	**16**	**5**	**21**
Departments								
(delegated staffing)								
Closed competitions	4 689	525	607	86	152	811	50	**1 013**
Without competition	946	260	272	28	40	88	451	**579**
Total	**5 635**	**785**	**879**	**114**	**192**	**899**	**501**	**1 592**
PSC and departments								
Closed competitions	4 854	530	615	86	152	819	52	**1 023**
Without competition	995	264	282	28	40	96	454	**590**
Grand total[d]	**5 849**	**794**	**897**	**114**	**192**	**915**	**506**	**1 613**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of are not the same because an appeal lodged in one year may not be disposed of until the following year.
[c] The Appeal Board had no jurisdiction to hear the appeal.
[d] The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

50 Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1986

Occupational category	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of [b]	Appeals allowed
Management	202	12	13	0
Scientific and Professional	519	57	64	10
Administrative and Foreign Service	1 706	307	346	27
Technical	609	78	93	10
Administrative Support	2 052	175	206	29
Operational	761	165	175	38
Total	**5 849**	**794**	**897**	**114**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of are not the same because an appeal lodged in one year may not be disposed of until the following year.

5.11 Selection processes, appeals and department

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1986

Department	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed
Agriculture	204	29	37	9
Bureau of Pensions Advocates	4	0	0	0
Canada Labour Relations Board	3	0	0	0
Canadian Aviation Safety Board	10	2	2	0
Canadian Grain Commission	2	0	0	0
Canadian Human Rights Commission	1	0	0	0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	0	0	0
Canadian International Development Agency	28	2	4	0
Canadian Pension Commission	2	0	0	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	23	4	6	0
Canadian Transport Commission	15	1	1	0
Communications	50	2	1	1
Consumer and Corporate Affairs	78	11	16	3
Correctional Service of Canada	214	63	71	12
Employment and Immigration	877	138	157	10
Energy, Mines and Resources	76	3	6	0
Environment	355	46	46	4
External Affairs	65	18	18	3
Federal Court	5	0	0	0
Federal-Provincial Relations Office	1	1	0	0
Finance	21	2	2	2
Fisheries and Oceans	102	6	9	3
Foreign Investment Review Agency	1	0	0	0
Immigration Appeal Board	3	1	1	0
Indian Affairs and Northern Development	181	7	13	1
Insurance	10	2	2	0
International Joint Commission	2	2	2	0
Investment Canada	5	0	0	0
Justice	25	3	1	0
Labour	18	2	2	0
National Defence (civilian)	867	113	115	18
National Energy Board	18	0	0	0
National Health and Welfare	242	11	17	2
National Library of Canada	16	2	3	2
National Museums of Canada	17	3	2	0
National Parole Board	3	0	1	1
National Revenue (Customs and Excise)	276	57	58	9
National Revenue (Taxation)	721	104	131	12
Office of the Chief Electoral Officer	3	0	0	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	2	0	0	0
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	0	0
Prairie Farm Rehabilitation Administration	2	0	0	0
Privy Council Office	15	1	1	0
Public Archives of Canada	16	2	2	0
Public Service Commission	31	1	2	1

Table 51—Continued

Department	Selection processes[a] Appealable	Appealed [b]	Appealed and disposed of [b]	Appeals allowed
Public Service Staff Relations Board	4	1	1	0
Public Works	100	17	15	4
Regional Industrial Expansion	55	11	7	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	87	12	10	0
Science and Technology	5	0	1	1
Secretary of State of Canada	43	6	11	0
Solicitor General	14	1	1	0
Statistics Canada	76	3	2	0
Supply and Services	165	17	23	3
Tax Court of Canada	1	0	0	0
Transport	531	71	81	9
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	1	0	0
Treasury Board (Secretariat)	5	0	0	0
Veterans Affairs	145	15	16	4
Total	**5 849**	**794**	**897**	**114**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of are not the same because an appeal lodged in one year may not be disposed of until the following year.

52 Developmental training and geographic area

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1986

Geographic area	Subject area Mgmt. Orientation[a]	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Seminars	Personnel Mgmt.	Systems Approach To Training	Individual Devel.	Auditing	Total
Newfoundland	0	9	6	23	0	0	0	0	0	0	**38**
Prince Edward Island	0	38	16	26	0	0	49	0	0	0	**129**
Nova Scotia	13	204	41	39	41	0	98	0	51	0	**487**
New Brunswick	0	31	0	58	16	0	31	0	34	0	**170**
Quebec (Except NCR)	22	326	131	81	55	0	200	0	81	11	**907**
National Capital Region	1 043	1 678	1 515	984	164	1 044	1 468	104	312	41	**8 353**
Ontario (Except NCR)	16	171	191	95	0	0	129	0	22	0	**624**
Manitoba	12	149	57	95	31	0	92	0	54	0	**490**
Saskatchewan	0	6	22	34	0	0	11	0	19	0	**92**
Alberta	12	153	94	75	35	0	166	0	8	0	**543**
British Columbia	19	71	29	103	20	0	91	0	18	0	**351**
Yukon	0	23	0	7	0	0	14	0	0	0	**44**
Northwest Territories	0	54	15	23	0	0	8	0	0	0	**100**
Total	**1 137**	**2 913**	**2 117**	**1 643**	**362**	**1 044**	**2 357**	**104**	**599**	**52**	**12 328**

[a] Includes management courses for the Career Assignment Program.

53 Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1986

	Language of instruction			
Subject area	French	English	Bilingual	**Total**
Management Orientation[a]	14	40	2	**56**
Management Theory and Practices	46	152	0	**198**
Informatics	22	131	0	**153**
Financial Management	8	79	0	**87**
Materiel Management	4	16	0	**20**
Seminars	3	28	3	**34**
Personnel Management	34	113	0	**147**
Systems Approach to Training	3	5	0	**8**
Individual Development	8	25	0	**33**
Auditing	1	3	0	**4**
Total	**143**	**592**	**5**	**740**

[a] Includes management courses for the Career Assignment Program.

54 Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1986

	Occupational category							
Subject area	Manage-ment	Scientific and Profes-sional	Adminis-trative and Foreign Service	Technical	Adminis-trative Support	Opera-tional	Other[a]	**Total**
Management Orientation[b]	241	94	287	30	60	0	425	**1 137**
Management Theory and Practices	22	246	1 252	182	540	11	660	**2 913**
Informatics	3	126	733	129	562	3	561	**2 117**
Financial Management	7	49	670	55	569	4	289	**1 643**
Material Management	0	19	113	26	107	9	88	**362**
Seminars	368	98	243	9	1	0	325	**1 044**
Personnel Management	3	96	838	104	795	13	508	**2 357**
Systems Approach to Training	0	6	75	6	2	0	15	**104**
Individual Development	25	28	167	45	176	1	157	**599**
Auditing	0	0	35	1	3	0	13	**52**
Total	**669**	**762**	**4 413**	**587**	**2 815**	**41**	**3 041**	**12 328**

[a] Occupational category not specified on application for training.
[b] Includes management courses for the Career Assignment Program.

55 Language training

Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1986

Occupational category	Language studied: French — Continuous courses	French — Other courses	French — Total	English — Continuous courses	English — Other courses	English — Total	Grand total
Management	47	1 160	1 207	0	14	14	**1 221**
Scientific and Professional	229	2 257	2 486	45	487	532	**3 018**
Administrative and Foreign Service	490	3 562	4 052	59	654	713	**4 765**
Technical	112	1 031	1 143	47	240	287	**1 430**
Administrative Support	274	3 228	3 502	101	1 099	1 200	**4 702**
Operational	10	343	353	22	272	294	**647**
Other[a]	413	3 885	4 298	49	796	845	**5 143**
Total[b]	**1 575**	**15 466**	**17 041**	**323**	**3 562**	**3 885**	**20 926**

[a] Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).
[b] The number of students reported as having received language training does not represent individuals but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.

56 Language training and region

Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1986

Language studied / Type of course	Region: NCR	Atlantic	Quebec	Ontario	West	Total
French						
• Continuous	1 172	170	128	66	39	**1 575**
• Non-continuous	4 992	352	79	107	213	**5 743**
• Special	364	41	243	0	0	**648**
• Outside working hours	3 423	1 386	160	1 057	3 049	**9 075**
Total	**9 951**	**1 949**	**610**	**1 230**	**3 301**	**17 041**
English						
• Continuous	67	0	252	0	4	**323**
• Non-continuous	1 004	0	375	0	0	**1 379**
• Special	48	28	0	12	0	**88**
• Outside working hours	315	7	1 748	25	0	**2 095**
Total	**1 434**	**35**	**2 375**	**37**	**4**	**3 885**
Grand total	**11 385**	**1 984**	**2 985**	**1 267**	**3 305**	**20 926**

Glossary



Acting appointment
The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Affirmative action
An approach which applies specific analytical tools to identify the sources of discrimination against certain under-represented groups and to remove any obstacles to the equitable representation of these groups in Public Service employment.

Appeal
A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes
Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes
Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service
Appointment made from the general public or from a government agency not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service
An appointment within or between departments subject to the *Public Service Employment Act*.

Assignment
The temporary designation of a person, usually within an organization, to perform certain tasks, without affecting the person's appointment status.

Audit or integrated personnel audit
The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.



Bilingual position
- Staffed imperatively
  A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.
- Staffed non-imperatively
  A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or if they are excluded from having to meet the language requirements because they meet the conditions of the Exclusion Approval Order (age, long service, compassionate grounds).

Brokerage
The planned interdepartmental deployment of Executives and Senior Managers with high potential but requiring developmental experience, or who are experiencing temporary employment difficulties not necessarily attributed to performance.



Closed competition
A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Competition (see Open competition and Closed competition)



Delegation of staffing authority
Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject to certain terms and conditions. The Commission also approves the delegation, by the deputy head, of these powers, functions, and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion
Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*.

Deployment
Appointment, subject to the Management Category Exclusion Approval Order, of an employee in the Management Category to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Downward transfer
Appointment of an employee to a position at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position.



Employee mobility
The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employee on probation
An employee whose capabilities and competence to fulfill the requirements of the position through the performance of its duties and responsibilities are being tested during a designated period following appointment.

Exemption
- The dispensation granted by Order-in-Council to a unilingual person to compete for a non-imperative staffing of a bilingual position and to be appointed to it under certain conditions.
- A mechanism used by the Commission to exempt, from having to be assessed each time they are involved in a staffing action, those persons who demonstrate a high degree of proficiency and permanence in second language skills.

Executive (EX) group
The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most assistant deputy ministers.



Full-time employment
The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.



Imperative staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment
Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority
A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the delegation by the deputy head of these powers, functions, and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Integrated Personnel Audit (see Audit)

Integrated management process
Process whereby management activities from the planning sub-elements up, and decisions associated with resource allocation and information systems, are closely coordinated and integrated.



Language requirements of position
The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual, (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Language standard
A formalized description of the levels of second language proficiency required for each language skill in order to carry out the functions and duties of a bilingual position.

Lateral transfer
Appointment of an employee to a position in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is the same as that of the employee's former position.

Lay off
The termination of a person's employment, under subsection 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Linguistic profile
The levels of second language proficiency required, in each official language, in three abilities: reading, writing and oral interaction (listening and speaking considered as a single act of oral communication).

Linguistic status of an incumbent
The employee's status in meeting the language requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."



Management Category
An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

Members of visible minority groups
The Treasury Board has defined members of visible minority groups as those who are by virtue of their race and/or color a visible minority in Canada; i.e., Black, Filipino, Chinese, South East Asian (Burma, Cambodia, Laos, Thailand, Vietnam, etc.), Japanese, Korean, South Asian (Indo-Pakistani), West Asian or North African and other members of visible minority groups.



Non-imperative staffing (see Bilingual position)



Occupational category
A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required.

Occupational group
An occupational category sub-division comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Open competition
A competition open to people from within and outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudicially affected
It is the Commision's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an Appeal Board has jurisdiction to hear an appeal.



Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)
The employment of a person ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)
The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Person-year
The employment of one person for a full year or its equivalent.

Post-audit
Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental action to correct audit findings.

Priority
- Administrative
  Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.
- Statutory
  Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

- Surplus/Lay off
  Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, granted to employees identified for lay off who are considered suitable for appointment. An employee is notified that he or she will be laid off if no alternative Public Service employment is found before the end of the Surplus period, which is normally six months.

Promotion
Appointment of an employee to a position at a higher level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup, for which the maximum rate of pay is greater than that of the employee's former position.



Reappointment for an additional term
Appointment of a term employee to a position in the same occupational group, subgroup, and level, where the new appointment is for a specified period and the total time under the specified period of employment amounts to six months or more in the same position.

Reclassification
Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral
The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity
The termination of a person's employment under section 31(1) of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position he occupies or is incapable of performing those duties." This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Resourcing
Certain activities carried out by the Commission relating to the Management Category: planned interdepartmental deployment; staffing; and counselling members of the category.

Revolving fund
A revolving fund is a continuing or non-lapsing authorization by Parliament to make payments out of the Consolidated Revenue Fund for working capital, capital acquisitions, and temporary financing of accumulated operating deficits. It is an authorization to draw on the Consolidated Revenue Fund, not a segregation of cash. A fund is a means by which Parliament provides continuing authorization for an operation that is funded completely by users, or partly by users and partly by subsidization. The authorization is intended to permit the value of the services of the fund to be charged to the users, although this may not occur in all instances.

Right of appeal
The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity inquired into by an Appeal Board.



Seasonal employment
Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Selection with competition
A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition
A selection process consisting of a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group
The group immediately below the Executive Group in the Management Category.

Separation
The termination of a person's employment from that part of the public service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment
Part-time or full-time employment for a predetermined period.

Surplus (see Priority)

Systemic
Which finds its source or explanation in the qualities or shortcomings inherent in a system or organization.



Training
- Orientation training
  Training to provide information to employees about their new work environment.
- Professional, technical and vocational training
  Training to ensure that employees are able to perform their current functions at the level of performance required by the employer.
- Developmental training
  Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

Types of appointments
Different ways of being appointed to a position: promotion, lateral transfer, downward transfer, demotion, reappointment for an additional term, reclassification.

Types of employment
Employment varies with duration of the appointment: indeterminate employment, specified period employment, seasonal employment. The employee may work full-time or part-time.



Underrepresentation
Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.



Visible minority groups (see members of visible minority groups)



Workforce adjustment
"A situation which occurs when a deputy head or delegated officer decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major workforce adjustment situation is one in which ten or more indeterminate employees in a department, in one or more locations are affected at the same time." (*Personnel Management Manual*, Volume 4, Chapter 20.)

Offices of the Commission

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-5010
TDD (Telecommunication Device for the Deaf) 993-4126

Regional Offices

Atlantic

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

Quebec

Guy-Favreau Complex, West Tower
200 Dorchester Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

National Capital

Vanguard Building
171 Slater Street
2nd Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-9676
TDD 996-8236

Ontario

Professional Building
180 Dundas Street West
Suite 1100
Toronto, Ontario
M5G 2A8

(416) 973-3122
TDD 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8

(204) 949-2486
TDD 949-6066

Alberta and the Northwest Territories

Capital Place
9707 - 110th Street
2nd Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2L9

(403) 420-3144
TDD 420-3130

Pacific and Yukon

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

District Offices

Atlantic

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

Central and Eastern Trust Building
860 Main Street
Room 603
Moncton, New Brunswick
E1C 1G2

(506) 857-6616
TDD 857-6624

Government of Canada Building, West
354 Water Street
2nd Floor
St. John's, Newfoundland
A1C 1C4

(709) 772-4812
TDD 772-4317

Confederation Court Mall
134 Kent Street
Suite 302
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 8R8

(902) 566-7030
TDD 566-7039

Quebec

Guy-Favreau Complex, West Tower
200 Dorchester Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

Place Sillery
1126 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5

(418) 648-3230

Manitoba and Saskatchewan

Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8

(204) 949-2486
TDD 949-6066

Imperial Bank of Commerce Building
1867 Hamilton Street
Room 1010
Regina, Saskatchewan
S4P 2C2

(306) 780-5720
TDD 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Capital Place
9707 - 110th Street
2nd Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2L9

(403) 420-3144
TDD 420-3130

Precambrian Building
4922 - 52nd Street
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X0E 1H0

(403) 873-3525

Pacific and Yukon

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

Yukon Centre
4114 - 4th Avenue
Suite 200
Whitehorse, Yukon
Y1A 4N7

(403) 668-4487

Pacifique et Yukon

Centre Sinclair
5e étage
757, rue Hastings ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 3G4

(604) 666-0350
ATME : 666-6868

Bureaux de district

Atlantique

Immeuble Brunswick
1888, rue Brunswick
7e étage
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8

(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Immeuble Central and Eastern Trust
Bureau 603
860, rue Main
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 1G2

(506) 857-6616
ATME : 857-6624

Édifice du gouvernement du Canada, ouest
2e étage
354, rue Water
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 1C4

(709) 772-4812
ATME : 772-4317

Mail Confederation Court
Bureau 302
134, rue Kent
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1A 8R8

(902) 566-7030
ATME : 566-7039

Québec

Complexe Guy-Favreau, Tour ouest
8e étage
200, boulevard Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Place Sillery
Bureau 205
1126, chemin St-Louis
Sillery (Québec)
G1S 1E5

(418) 648-3230

Manitoba et Saskatchewan

Immeuble Revenue
Bureau 400
391, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4G8

(204) 949-2486
ATME : 949-6066

Immeuble de la Banque Canadienne Impériale de Commerce
Bureau 1010
1867, rue Hamilton
Regina (Saskatchewan)
S4P 2C2

(306) 780-5720
ATME : 780-6719

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Place Capital
2e étage
9707, 110e rue
Edmonton (Alberta)
T5K 2L9

(403) 420-3144
ATME : 420-3130

Immeuble Precambrian
4922, 52e rue
C.P. 2730
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
X0E 1H0

(403) 873-3525

Pacifique et Yukon

Centre Sinclair
5e étage
757, rue Hastings ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 3G4

(604) 666-0350
ATME : 666-6868

Centre Yukon
Bureau 200
4114, 4e avenue
Whitehorse (Yukon)
Y1A 4N7

(403) 668-4487

Les bureaux de la Commission

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-5010
ATME (appareil de télécommunications pour malentendants) : 993-4126

Bureaux régionaux

Atlantique

Immeuble Brunswick
7e étage
1888, rue Brunswick
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8

(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Québec

Complexe Guy-Favreau, Tour ouest
8e étage
200, boulevard Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Capitale nationale

Immeuble Vanguard
2e étage
171, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-9676
ATME : 996-8236

Ontario

Immeuble Professional
Bureau 1100
180, rue Dundas ouest
Toronto (Ontario)
M5G 2A8

(416) 973-3122
ATME : 973-2269

Manitoba et Saskatchewan

Immeuble Revenue
Bureau 400
391, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4G8

(204) 949-2486
ATME : 949-6066

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Place Capital
2e étage
9707, 110e rue
Edmonton (Alberta)
T5K 2L9

(403) 420-3144
ATME : 420-3130

Rétrogradation
Nomination d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste qu'il occupait auparavant et ce, pour des raisons d'incompétence ou d'incapacité et par suite d'une recommandation en ce sens par le ministère, conformément à l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Ressourcement
Activités exécutées par la Commission pour la catégorie de la gestion : le déploiement interministériel des cadres, la dotation des postes de la catégorie et l'orientation de ses membres.



Sélection par concours
Sélection de candidats par suite de l'affichage d'un avis de concours ou de la consultation d'un répertoire.

Sélection sans concours
Sélection par voie de reclassification, de mutation latérale ou régressive, de promotion ou de nomination en priorité.

Situation linguistique du titulaire
Indication permettant de savoir si le titulaire a satisfait, doit satisfaire ou n'a pas à satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste bilingue.

Sous-représentation
Représentation moindre que celle à laquelle on pourrait s'attendre d'un groupe donné parmi les employés de la Fonction publique, en considération de la représentation de ce groupe sur le marché du travail.

Stagiaire
Employé dont la capacité d'exercer les fonctions de son poste est évaluée en fonction de son rendement au cours d'une période donnée qui suit immédiatement la nomination.

Système de gestion intégré
Processus par lequel les activités de gestion, des sous-éléments de planification en montant, et les décisions liées aux systèmes d'affectation des ressources et d'information sur les ressources sont étroitement coordonnées et intégrées.

Systémique
Qui tient aux qualités ou aux déficiences inhérentes à un système ou à un organisme.



Vérification
Examen et évaluation systématiques des ministères et organismes afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, directives et systèmes relatifs au personnel et de quelle manière ils administrent les pouvoirs que la Commission de la Fonction publique ou le Conseil du Trésor leur délèguent.

Nomination au sein de la Fonction publique
Nomination intraministérielle ou interministérielle prononcée dans un ministère ou un organisme régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Nomination intérimaire
Désignation d'une personne pour accomplir, pendant une période donnée, les fonctions et les responsabilités d'un poste dont le taux maximum de traitement est supérieur à celui du poste qu'elle occupe.

Norme linguistique
Description normalisée des habiletés et degrés de maîtrise en français et en anglais, langues secondes, exigibles d'un titulaire de poste bilingue dans sa seconde langue officielle.



Poste bilingue

- à dotation impérative

Poste bilingue pour lequel les candidats doivent satisfaire aux exigences linguistiques au moment de leur nomination.

- à dotation non impérative

Poste bilingue auquel les candidats qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques peuvent être nommés :

- s'ils sont admissibles à la formation linguistique offerte aux frais de l'État; et
- s'ils s'engagent par écrit à satisfaire aux exigences linguistiques avant la fin de la période spécifiée ou, en cas d'échec, à accepter une mutation à un poste pour lequel ils sont qualifiés; ou bien
- s'ils n'ont pas à satisfaire aux exigences linguistiques du poste concerné parce qu'ils se conforment aux conditions stipulées dans le décret d'exclusion (âge, ancienneté de service continu, raisons humanitaires).

Postvérification
Suivi donné à une vérification en vue de constater la nature, l'étendue et la qualité des mesures correctives prises par le ministère qui a fait l'objet de la vérification.

Présentation
Fait de proposer des candidats recensés dans un répertoire et susceptibles de se qualifier pour un poste.

Priorité

- administrative
  Droit d'être pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, conformément à une politique de la Commission de la Fonction publique.
- statutaire
  Droit d'être nommé ou pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.
- d'employé excédentaire mis en disponibilité
  Droit d'être pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, accordé à un employé appelé à être mis en disponibilité et considéré comme apte à l'emploi. Un employé est prévenu qu'il sera mis en disponibilité s'il n'est pas possible de lui trouver un autre emploi dans la Fonction publique avant la fin de la période durant laquelle il est excédentaire, soit normalement six mois.

Profil linguistique
Niveau de compétence linguistique requis, pour chacune des langues officielles, dans trois habiletés : compréhension de l'écrit, expression écrite et interaction orale (compréhension auditive et expression orale considérées comme un seul acte de communication).

Promotion
Nomination d'un employé à un poste de niveau supérieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.



Réaménagement des effectifs
«Cette situation se produit lorsqu'un sous-chef ou son *agent délégué* décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Un *réaménagement des effectifs* est considéré comme important lorsqu'au moins dix employés nommés pour une période indéterminée dans un ministère, dans un ou plusieurs lieux de travail, sont touchés au même moment.» *Manuel de gestion du personnel*, vol. 4, chap. 20.

Reclassification
Nomination d'un employé à un poste qui a fait l'objet d'une réévaluation lorsque celle-ci entraîne une modification du niveau ou des sous-groupe, groupe ou catégorie professionnelles du poste.

Reconduction d'une nomination pour une période déterminée
Nomination pour une période déterminée d'un employé qui avait déjà été nommé pour une période déterminée à un poste dont le niveau ainsi que les groupes et sous-groupes professionnels sont identiques à ceux du poste qu'il occupait auparavant; à des fins statistiques, on ne tient compte que des employés dont les périodes d'emploi sont continues et totalisent au moins six mois.

Renvoi pour incompétence ou incapacité
Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, «lorsque, de l'avis du sous-chef, un employé est incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste, ou qu'il est incapable de remplir ces fonctions»; cette mesure est recommandée à la Commission de la Fonction publique par le sous-chef, et l'employé peut en appeler de cette recommandation devant un comité établi à cette fin par la Commission.

de roulement, de l'acquisition d'immobilisations et du financement temporaire des déficits accumulés d'exploitation. Il s'agit d'une autorisation de tirer sur le *Fonds du revenu consolidé*, et non pas d'une provision de caisse. Un fonds représente un moyen permettant au Parlement d'autoriser de façon continue une opération financée entièrement par les utilisateurs ou, en partie, par les utilisateurs et, en partie, par voie d'octroi de subventions. L'autorisation a pour but de permettre d'imputer au compte des utilisateurs la valeur des services du fonds, mais cela ne se fait pas dans tous les cas.

Formation

- Initiation
  Formation visant à renseigner les employés sur leur nouveau milieu de travail.
- Formation professionnelle et technique
  Formation visant à assurer que les employés sont aptes à s'acquitter de leurs fonctions actuelles au niveau de rendement requis par l'employeur.
- Perfectionnement
  Formation visant à assurer qu'il y aura du personnel compétent pour répondre aux exigences futures de la Fonction publique en ressources humaines.

Groupe de la direction
Groupe professionnel supérieur de la catégorie de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de la gestion supérieure
Groupe professionnel inférieur de la catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau.

Groupe professionnel
Subdivision d'une catégorie professionnelle qui comprend des genres semblables de travail exigeant des aptitudes analogues. Ce terme a souvent un rapport avec un secteur identifiable du marché du travail à l'extérieur de la Fonction publique.

Instrument de délégation de pouvoirs en matière de dotation en personnel
Document par lequel la Commission de la Fonction publique autorise un sous-chef à exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs, fonctions et devoirs en y précisant les restrictions et conditions qui s'appliquent, et approuve la délégation par le sous-chef de ces pouvoirs, fonctions et devoirs à certaines personnes qui relèvent de lui.

Membres des minorités visibles
Le Conseil du Trésor a défini les membres des minorités visibles comme étant des personnes qui, par leur race ou leur couleur, font partie d'un groupe des minorités visibles du Canada, c'est-à-dire les Noirs, les Philippins, les Chinois, les Asiatiques du Sud-Est (Birmanie, Cambodge, Laos, Thaïlande, Viêtnam, etc.), les Japonais, les Coréens, les Asiatiques du Sud (Indo-Pakistanais), les Asiatiques de l'Ouest ou les Africains du Nord, ainsi que les autres membres d'une minorité visible.

Méthodes de sélection, voir Sélection par concours, selection sans concours, concours public et concours restreint.

Méthode de sélection

- ayant fait l'objet d'un appel
  Méthode de sélection ouvrant droit à un appel, à propos de laquelle au moins un appel a été interjeté.
- ouvrant droit à un appel
  Méthode de sélection pouvant donner lieu à un appel, conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.*

Minorités visibles, voir Membres des minorités visibles.

Mise en disponibilité
Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 29(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, «lorsque les services d'un employé ne sont plus requis, soit faute de travail, soit par suite de la suppression d'une fonction»; en pareil cas, le sous-chef peut, en conformité avec les règlements de la Commission de la Fonction publique, mettre l'employé en disponibilité (cette décision n'est pas sujette à appel).

Mobilité des employés
Déplacement d'un employé d'un ministère à un autre ou au sein du même ministère, d'un groupe ou sous-groupe professionnel à un autre ou d'une modalité d'emploi à une autre.

Modalités d'emploi
Particularités relatives à la durée d'un emploi: emploi pour une période indéterminée, emploi pour une période déterminée ou emploi saisonnier. Un employé peut travailler à plein temps ou à temps partiel.

Modalités de nomination
Façons diverses d'accéder à un poste : promotion, mutation latérale, mutation régressive, rétrogradation, reconduction et reclassification.

Mutation

- latérale
  Nomination d'un employé à un poste de même niveau au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui du poste que l'employé occupait auparavant.
- régressive
  Nomination d'un employé à un poste de niveau inférieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

Nomination à la Fonction publique
Nomination d'une personne de l'extérieur de la Fonction publique ou d'un membre d'un organisme fédéral qui n'est pas régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.*



Délégation de pouvoirs en matière de dotation en personnel
Autorisation que la Commission de la Fonction publique accorde à un sous-chef d'exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs, fonctions et devoirs en y précisant les restrictions et conditions qui s'appliquent. Par cette même autorisation, la Commission approuve la délégation par le sous-chef de ces pouvoirs, fonctions et devoirs à certaines personnes qui relèvent de lui.

Déploiement
La nomination, sous réserve des dispositions du décret d'exclusion des membres de la catégorie de la gestion, d'un employé de la catégorie de la gestion à un autre poste de niveau égal, supérieur ou inférieur à celui de l'employé en question, pourvu qu'il n'y ait aucune modification de la classification même de l'employé.

Dotation impérative, voir Poste bilingue à dotation impérative.

Dotation non impérative, voir Poste bilingue à dotation non impérative.

Droit d'appel
Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur les circonstances de la nomination ou nomination proposée d'une personne déjà membre de la Fonction publique ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.



Emploi à temps partiel non régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Emploi où le titulaire n'est habituellement pas tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps partiel régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*
Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps plein
Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire la semaine de travail normale prescrite par la convention collective pertinente ou, s'il est exclu de la négociation collective, par l'employeur.

Emploi pour une période déterminée
Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée est déterminée à l'avance.

Emploi pour une période indéterminée
Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi saisonnier
Emploi à temps plein ou à temps partiel où le titulaire ne travaille que pendant certaines périodes de l'année.

Excédentaire, voir Priorité d'employé excédentaire.

Exemption
- Privilège consenti par décret à un unilingue fonctionnel de postuler un poste bilingue à dotation non impérative et d'y être nommé, sous certaines conditions.
- Mécanisme de certification du degré de bilinguisme d'un fonctionnaire dont la maîtrise en sa seconde langue officielle présente des caractéristiques de permanence, et en vertu duquel un fonctionnaire se voit dispensé de toute réévaluation subséquente en sa seconde langue officielle dans une habileté ou toutes.

Exigences linguistiques du poste
La ou les langues que le titulaire d'un poste doit utiliser dans l'exercice des fonctions du poste: bilingue, (anglais et français), français essentiel, anglais essentiel, réversible (anglais ou français).



Fonds renouvelable
Un fonds renouvelable constitue une autorisation permanente ou continue donnée par le Parlement en vue d'effectuer des paiements au moyen du *Fonds du revenu consolidé* aux titres de fonds

Lexique

Action positive
Ensemble de moyens précis par lesquels on tâche de déceler et d'éliminer les caractéristiques inhérentes aux systèmes d'organisation et qui sont cause de discrimination envers certains groupes sous-représentés dans les rangs de la Fonction publique.

Affectation
Assignation, à titre temporaire, de certaines tâches à une personne, habituellement au sein du même ministère, sans modification de sa nomination.

Amoindrissement des chances d'avancement
Il appartient à la Commission de la Fonction publique de déterminer si les chances immédiates d'avancement d'un employé sont amoindries dans le cas où un autre employé est nommé ou est sur le point d'être nommé à un poste sans concours. L'avis rendu par la Commission permet de déterminer si la nomination en question peut être portée en appel devant un comité d'appel.

Année-personne
Emploi d'une personne pour une année complète ou l'équivalent.

Appel
Demande relative à l'établissement, aux termes de l'article 5d) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, d'un comité chargé d'enquêter sur les circonstances de la nomination ou nomination proposée d'une personne déjà membre de la Fonction publique ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

Catégorie de la gestion
Catégorie professionnelle, divisée en deux groupes (direction et gestion supérieure), qui englobe les cadres chargés de l'élaboration des politiques, de la conception et de la direction des programmes, de la conception et du fonctionnement des systèmes de gestion, et de la gestion du personnel, des finances et des relations publiques.

Catégorie professionnelle
Série d'emplois de la même famille caractérisés par la nature des fonctions qu'ils comportent et par l'importance de la formation scolaire qu'ils exigent.

Cessation d'emploi
Départ d'un employé de la partie de la Fonction publique pour laquelle la Commission possède tous les pouvoirs de nomination.

Concours public
Concours auquel les employés de la Fonction publique et les personnes de l'extérieur peuvent participer.

Concours restreint
Concours auquel seuls les employés de la Fonction publique peuvent participer: les candidats sont invités à répondre à un avis de concours annonçant les postes à pourvoir ou sont identifiés au moyen d'un répertoire d'employés admissibles.

Courtage
Le déploiement interministériel planifié de cadres de direction et de gestionnaires supérieurs ayant d'excellentes possibilités, mais ayant besoin d'acquérir de l'expérience, ou qui éprouvent certaines difficultés professionnelles temporaires n'étant pas nécessairement liées à leur rendement.

55 Formation linguistique

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et la langue étudiée, 1986

Catégorie professionnelle	Langue étudiée: Français — Cours continus	Français — Autres cours	Français — Total	Anglais — Cours continus	Anglais — Autres cours	Anglais — Total	**Total global**
Gestion	47	1 160	1 207	0	14	14	**1 221**
Scientifique et professionnelle	229	2 257	2 486	45	487	532	**3 018**
Administration et service extérieur	490	3 562	4 052	59	654	713	**4 765**
Technique	112	1 031	1 143	47	240	287	**1 430**
Soutien administratif	274	3 228	3 502	101	1 099	1 200	**4 702**
Exploitation	10	343	353	22	272	294	**647**
Autres[a]	413	3 885	4 298	49	796	845	**5 143**
Total[b]	**1 575**	**15 466**	**17 041**	**323**	**3 562**	**3 885**	**20 926**

[a] Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).
[b] Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langues. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

56 Formation linguistique et région

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1986

Langue étudiée / Modalité des cours	Région: RCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'Ouest	**Total**
Français						
• Continus	1 172	170	128	66	39	**1 575**
• Non-continus	4 992	352	79	107	213	**5 743**
• Spéciaux	364	41	243	0	0	**648**
• Hors des heures de travail	3 423	1 386	160	1 057	3 049	**9 075**
Total	**9 951**	**1 949**	**610**	**1 230**	**3 301**	**17 041**
Anglais						
• Continus	67	0	252	0	4	**323**
• Non-continus	1 004	0	375	0	0	**1 379**
• Spéciaux	48	28	0	12	0	**88**
• Hors des heures de travail	315	7	1 748	25	0	**2 095**
Total	**1 434**	**35**	**2 375**	**37**	**4**	**3 885**
Total global	**11 385**	**1 984**	**2 985**	**1 267**	**3 305**	**20 926**

53 Formation professionnelle et langue d'enseignement

Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1986

	Langue d'enseignement			
Domaine de cours	Français	Anglais	Bilingue	**Total**
Orientation en gestion[a]	14	40	2	**56**
Théorie et pratiques de gestion	46	152	0	**198**
Informatique	22	131	0	**153**
Gestion des finances	8	79	0	**87**
Gestion du matériel	4	16	0	**20**
Séminaires	3	28	3	**34**
Gestion du personnel	34	113	0	**147**
Approche systémique en formation	3	5	0	**8**
Perfectionnement individuel	8	25	0	**33**
Vérification	1	3	0	**4**
Total	**143**	**592**	**5**	**740**

[a] Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

54 Formation professionnelle et catégorie professionnelle

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1986

	Catégorie professionnelle							
Domaine de cours	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Autres[a]	**Total**
Orientation en gestion[b]	241	94	287	30	60	0	425	**1 137**
Théorie et pratiques de gestion	22	246	1 252	182	540	11	660	**2 913**
Informatique	3	126	733	129	562	3	561	**2 117**
Gestion des finances	7	49	670	55	569	4	289	**1 643**
Gestion du matériel	0	19	113	26	107	9	88	**362**
Séminaires	368	98	243	9	1	0	325	**1 044**
Gestion du personnel	3	96	838	104	795	13	508	**2 357**
Approche systémique en formation	0	6	75	6	2	0	15	**104**
Perfectionnement individuel	25	28	167	45	176	1	157	**599**
Vérification	0	0	35	1	3	0	13	**52**
Total	**669**	**762**	**4 413**	**587**	**2 815**	**41**	**3 041**	**12 328**

[a] La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.
[b] Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

suite du relevé 51

Ministère	Méthodes de sélection[a]			
	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Environnement	355	46	46	4
Expansion industrielle régionale	55	11	7	0
Finances	21	2	2	2
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	87	12	10	0
Investissement Canada	5	0	0	0
Justice	25	3	1	0
Musées nationaux du Canada	17	3	2	0
Office national de l'énergie	18	0	0	0
Pêches et Océans	102	6	9	3
Revenu national (Douanes et Accise)	276	57	58	9
Revenu national (Impôt)	721	104	131	12
Santé nationale et Bien-être social	242	11	17	2
Sciences et Technologie	5	0	1	1
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	0	0	0
Secrétariat d'État du Canada	43	6	11	0
Service correctionnel du Canada	214	63	71	12
Solliciteur général	14	1	1	0
Statistique Canada	76	3	2	0
Transports	531	71	81	9
Travail	18	2	2	0
Travaux publiques	100	17	15	4
Total	**5 849**	**794**	**897**	**114**

[a]Les chiffres comprennent les cas où le comité d'appel a dû établir sa compétence à entendre l'appel.
[b]Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce qu'un appel interjeté pendant une année peut n'être réglé que l'année suivante.

52 Formation professionnelle et lieu de travail

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu de travail et le domaine de cours, 1986

Lieu de travail	Domaine de cours										
	Orientation en gestion[a]	Théorie et pratiques de gestion	Informatique	Gestion des finances	Gestion du matériel	Séminaires	Gestion du personnel	Approche systémique en formation	Perfectionnement individuel	Vérification	Total
Terre-Neuve	0	9	6	23	0	0	0	0	0	0	**38**
Île-du-Prince-Édouard	0	38	16	26	0	0	49	0	0	0	**129**
Nouvelle-Écosse	13	204	41	39	41	0	98	0	51	0	**487**
Nouveau-Brunswick	0	31	0	58	16	0	31	0	34	0	**170**
Québec (sauf RCN)	22	326	131	81	55	0	200	0	81	11	**907**
Région de la Capitale nationale	1 043	1 678	1 515	984	164	1 044	1 468	104	312	41	**8 353**
Ontario (sauf RCN)	16	171	191	95	0	0	129	0	22	0	**624**
Manitoba	12	149	57	95	31	0	92	0	54	0	**490**
Saskatchewan	0	6	22	34	0	0	11	0	19	0	**92**
Alberta	12	153	94	75	35	0	166	0	8	0	**543**
Colombie-Britannique	19	71	29	103	20	0	91	0	18	0	**351**
Yukon	0	23	0	7	0	0	14	0	0	0	**44**
Territoires du Nord-Ouest	0	54	15	23	0	0	8	0	0	0	**100**
Total	**1 137**	**2 913**	**2 117**	**1 643**	**362**	**1 044**	**2 357**	**104**	**599**	**52**	**12 328**

[a]Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

5.11 Méthodes de sélection, appels et ministère

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'appel, à l'égard desquelles l'appel ou les appels sont réglés, et à l'égard desquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1986

	Méthodes de sélection[a]			
Ministère	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Administration du rétablissement agricole des Prairies	2	0	0	0
Affaires des anciens combattants	145	15	16	4
Affaires extérieures	65	18	18	3
Affaires indiennes et du Nord canadien	181	7	13	1
Agence canadienne de développement international	28	2	4	0
Agence d'examen de l'investissement étranger	1	0	0	0
Agriculture	204	29	37	9
Approvisionnements et Services	165	17	23	3
Archives publiques du Canada	16	2	2	0
Bibliothèque nationale du Canada	16	2	3	2
Bureau canadien de la sécurité aérienne	10	2	2	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	4	0	0	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	1	0	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	0	0	0
Bureau du Commissaire aux langues officielles	2	0	0	0
Bureau du Conseil privé	15	1	1	0
Bureau du Directeur général des élections	3	0	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	1	0	0	0
Commission canadienne des grains	2	0	0	0
Commission canadienne des pensions	2	0	0	0
Commission canadienne des transports	15	1	1	0
Commission d'appel de l'immigration	3	1	1	0
Commission de la Fonction publique	31	1	2	1
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	4	1	1	0
Commission mixte internationale	2	2	2	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	3	0	1	1
Communications	50	2	1	1
Conseil canadien des relations du travail	3	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	23	4	6	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	5	1	0	0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	5	0	0	0
Consommation et Corporations	78	11	16	3
Cour canadienne de l'impôt	1	0	0	0
Cour fédérale	5	0	0	0
Défense nationale (civils)	867	113	115	18
Département des Assurances	10	2	2	0
Emploi et Immigration	877	138	157	10
Énergie, Mines et Ressources	76	3	6	0

49 Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1986

	Méthodes de sélection[a]				Résultats des appels			
Provenance des nominations et méthode de sélection	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis	Appels accueillis	Appels rejetés	Droit d'appel non reconnu[c]	**Total**
Commission de la Fonction publique								
(dotation non-déléguée)								
Concours restreints	165	5	8	0	0	8	2	**10**
Sans concours	49	4	10	0	0	8	3	**11**
Total	**214**	**9**	**18**	**0**	**0**	**16**	**5**	**21**
Ministères								
(dotation déléguée)								
Concours restreints	4 689	525	607	86	152	811	50	**1 013**
Sans concours	946	260	272	28	40	88	451	**579**
Total	**5 635**	**785**	**879**	**114**	**192**	**899**	**501**	**1 592**
CFP et ministères								
Concours restreints	4 854	530	615	86	152	819	52	**1 023**
Sans concours	995	264	282	28	40	96	454	**590**
Total global[d]	**5 849**	**794**	**897**	**114**	**192**	**915**	**506**	**1 613**

Les chiffres comprennent les cas où le comité d'appel a dû établir sa compétence à entendre l'appel.
Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce qu'un appel interjeté pendant une année peut n'être réglé que l'année suivante.
Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appel.
Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

50 Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1986

	Méthodes de sélection[a]			
Catégorie professionnelle	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Gestion	202	12	13	0
Scientifique et professionnelle	519	57	64	10
Administration et service extérieur	1 706	307	346	27
Technique	609	78	93	10
Soutien administratif	2 052	175	206	29
Exploitation	761	165	175	38
Total	**5 849**	**794**	**897**	**114**

[a] Les chiffres comprennent les cas où le comité d'appel a dû établir sa compétence à entendre l'appel.
[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce qu'un appel interjeté pendant une année peut n'être réglé que l'année suivante.

48 Appels et ministère

Nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le ministère, 1986

	Appels accueillis			Appels rejetés				
Ministère	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[a]	**Tota**
Affaires des anciens combattants	9	0	0	6	4	6	2	**2**
Affaires extérieures	2	1	0	20	6	7	2	**3**
Affaires indiennes et du Nord canadien	1	0	0	6	0	3	6	**1**
Agence canadienne de développement international	0	0	0	2	1	0	1	**4**
Agriculture	17	0	0	11	4	9	48	**8**
Approvisionnements et Services	2	3	0	10	4	7	10	**3**
Archives publiques du Canada	0	0	0	2	0	4	0	**6**
Bibliothèque nationale du Canada	2	0	0	0	0	0	1	**3**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Bureau du Conseil Privé	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Commission canadienne des transports	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Commission d'appel de l'immigration	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Commission de la Fonction publique	1	0	0	0	0	0	1	**2**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Commission mixte internationale	0	0	0	1	0	0	1	**2**
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0	0	0	0	0	0	**1**
Communications	0	1	0	0	0	0	0	**1**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	0	3	0	1	2	**6**
Consommation et Corporations	11	0	0	3	0	6	57	**77**
Défense nationale (civils)	25	8	2	67	15	47	12	**176**
Département des Assurances	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Emploi et Immigration	8	3	0	63	18	42	182	**316**
Énergie, Mines et Ressources	0	0	0	2	1	2	2	**7**
Environnement	3	3	0	23	3	18	15	**65**
Expansion industrielle régionale	0	0	0	3	1	3	2	**9**
Finances	6	0	0	0	1	0	0	**7**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	0	0	0	1	0	6	6	**13**
Justice	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Musées nationaux du Canada	0	0	0	1	0	1	0	**2**
Pêches et Océans	5	0	0	3	0	3	0	**11**
Revenu national (Douanes et Accise)	16	4	0	31	17	22	29	**119**
Revenu national (Impôt)	21	0	0	138	18	45	54	**276**
Santé nationale et Bien-être social	2	0	1	8	1	6	9	**27**
Sciences et Technologie	1	0	0	0	0	0	0	**1**
Secrétariat d'État du Canada	0	0	0	9	2	4	0	**15**
Service correctionnel du Canada	15	2	0	39	14	20	25	**115**
Solliciteur général	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Statistique Canada	0	0	0	2	2	0	0	**4**
Transports	7	3	0	30	8	21	34	**103**
Travail	0	0	0	2	1	0	0	**3**
Travaux publics	5	1	0	13	2	2	2	**25**
Total	**160**	**29**	**3**	**500**	**123**	**292**	**506**	**1 613**

[a] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appel.

suite du relevé 46

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
5	1	12	12	1	7	0	**115**
0	1	6	5	1	2	0	**46**
0	0	0	0	0	0	0	**2**
79	53	126	206	4	1	8	**1 583**
60	58	137	236	5	8	1	**1 295**
5	2	12	17	0	5	0	**145**
77	65	255	201	38	71	0	**1 430**
226	**180**	**549**	**677**	**49**	**94**	**9**	**4 617**
8	6	25	36	1	8	1	**270**
15	5	18	16	1	3	0	**213**
0	0	0	1	0	1	0	**8**
237	144	296	546	8	7	34	**5 024**
380	180	382	767	23	52	3	**6 253**
19	8	38	38	3	9	6	**473**
481	320	881	927	134	260	17	**8 262**
1 140	**663**	**1 641**	**2 331**	**170**	**340**	**61**	**20 507**

47 Appels et catégorie professionnelle

Nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la catégorie professionnelle, 1986

	Appels accueillis			Appels rejetés				
Catégorie professionnelle	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[a]	**Total**
Gestion	0	0	0	6	2	4	3	**15**
Scientifique et professionnelle	25	1	0	41	7	20	61	**155**
Administration et service extérieur	41	3	0	193	48	122	211	**618**
Technique	11	2	0	41	16	29	31	**130**
Soutien administratif	32	4	1	133	19	70	105	**364**
Exploitation	51	19	2	86	31	47	95	**331**
Total	**160**	**29**	**3**	**500**	**123**	**292**	**506**	**1 613**

[a] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appel.

suite du relevé 46

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Exploitation								
Renvoi	1	0	1	1	51	2	6	15
Renvoi en cours de stage	0	0	4	0	12	0	7	8
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	2
Retraite	48	17	222	70	260	6	154	329
Fin de période déterminée	42	7	162	42	213	6	65	253
Décès	9	0	21	6	18	0	15	35
Démission	21	3	109	40	219	8	85	236
Total	**121**	**27**	**519**	**159**	**773**	**22**	**332**	**878**
Toutes les catégories								
Renvoi	1	1	2	2	91	9	39	40
Renvoi en cours de stage	0	0	30	2	28	7	50	38
Révocation de la nomination	1	0	0	0	1	0	1	3
Retraite	90	50	395	158	607	305	1 192	955
Fin de période déterminée	221	45	358	229	1 118	327	1 087	1 080
Décès	12	0	34	12	64	28	105	97
Démission	134	47	331	154	878	517	1 617	1 561
Total global	**459**	**143**	**1 150**	**557**	**2 787**	**1 194**	**4 093**	**3 774**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le motif de cessation d'emploi ou le lieu de travail.

uite du relevé 46

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
6	4	6	15	0	0	10	**305**
0	0	0	0	0	0	0	**1**
0	0	1	0	0	0	2	**12**
3	1	1	3	0	1	1	**76**
9	**5**	**8**	**18**	**0**	**1**	**13**	**395**
1	2	0	1	0	0	0	**21**
3	0	2	0	0	0	0	**18**
0	0	0	1	0	0	0	**1**
26	13	32	36	0	1	0	**386**
34	8	37	50	5	9	0	**376**
2	1	3	1	0	0	0	**37**
114	61	91	74	23	44	2	**989**
180	**85**	**165**	**163**	**28**	**54**	**2**	**1 828**
1	1	6	8	0	0	1	**40**
1	2	4	4	0	0	0	**35**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
47	40	48	106	0	2	12	**1 102**
22	26	31	112	0	5	1	**796**
5	2	11	8	3	2	2	**120**
79	56	135	156	14	22	10	**1 538**
155	**127**	**235**	**394**	**17**	**31**	**26**	**3 632**
0	1	1	1	0	0	0	**24**
8	0	0	0	0	1	0	**48**
0	0	0	0	0	0	0	**3**
27	15	38	72	2	3	0	**591**
23	6	35	49	2	8	0	**383**
3	1	3	5	0	0	0	**54**
38	19	62	56	18	35	0	**589**
99	**42**	**139**	**183**	**22**	**47**	**0**	**1 692**
1	1	6	14	0	0	0	**69**
3	2	6	7	0	0	0	**66**
0	0	0	0	0	1	0	**2**
52	19	46	111	2	0	4	**1 052**
241	82	142	320	8	17	1	**3 370**
4	2	8	7	0	2	2	**105**
170	118	337	437	37	73	4	**3 607**
471	**224**	**545**	**896**	**47**	**93**	**11**	**8 272**

Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le lieu de travail, 1986

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Gestion								
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	1	5	3	3	12	57	158	25
Fin de période déterminée	0	0	0	0	0	1	0	0
Décès	0	0	0	0	0	3	5	1
Démission	0	0	3	1	5	15	39	3
Total	**1**	**5**	**6**	**4**	**17**	**77**	**202**	**29**
Scientifique et professionnelle								
Renvoi	0	0	0	0	9	0	6	2
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	5	1	5	2
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	2	4	14	10	56	22	103	67
Fin de période déterminée	1	1	20	13	63	27	74	34
Décès	1	0	1	0	6	0	13	9
Démission	14	4	24	19	97	32	199	191
Total	**18**	**9**	**59**	**42**	**236**	**82**	**400**	**305**
Administration et service extérieur								
Renvoi	0	1	0	0	8	1	7	6
Renvoi en cours de stage	0	0	1	0	3	3	8	9
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	10	8	44	29	117	152	260	227
Fin de période déterminée	15	4	35	25	131	70	125	194
Décès	0	0	2	2	18	14	28	23
Démission	17	12	48	21	124	197	346	300
Total	**42**	**25**	**130**	**77**	**401**	**437**	**775**	**759**
Technique								
Renvoi	0	0	0	1	9	1	3	7
Renvoi en cours de stage	0	0	23	0	4	0	10	2
Révocation de la nomination	0	0	0	0	1	0	1	1
Retraite	18	8	56	18	66	11	161	96
Fin de période déterminée	21	4	16	10	65	30	74	40
Décès	1	0	8	2	11	3	11	6
Démission	31	1	50	15	74	12	95	83
Total	**71**	**13**	**153**	**46**	**230**	**57**	**355**	**235**
Soutien administratif								
Renvoi	0	0	1	0	14	5	17	10
Renvoi en cours de stage	0	0	2	2	4	3	20	17
Révocation de la nomination	1	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	11	8	56	28	96	57	351	211
Fin de période déterminée	140	29	125	139	646	193	728	558
Décès	1	0	2	2	11	8	33	23
Démission	50	27	97	58	359	253	839	748
Total	**203**	**64**	**283**	**229**	**1 130**	**519**	**1 989**	**1 567**

Suite du relevé 44

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Toutes les catégories													
Renvoi	102	87	54	23	192	71,1	78	28,9	156	58,6	110	41,4	**270**
Renvoi en cours de stage	82	37	58	29	123	57,7	89	41,8	140	68,0	66	32,0	**213**
Révocation de la nomination	5	1	2	0	6	75,0	2	25,0	7	87,5	1	12,5	**8**
Retraite	3 008	730	989	279	3 746	74,6	1 277	25,4	3 997	79,8	1 009	20,2	**5 024**
Fin de période déterminée	1 546	559	2 417	1 178	2 355	37,7	3 864	61,8	3 966	69,5	1 737	30,5	**6 253**
Décès	275	81	88	22	360	76,1	113	23,9	363	77,9	103	22,1	**473**
Démission	2 538	692	3 707	1 109	3 295	39,9	4 959	60,0	6 245	77,6	1 801	22,4	**8 262**
Total global	**7 559**	**2 187**	**7 316**	**2 640**	**10 080**	**49,2**	**10 383**	**50,6**	**14 878**	**75,5**	**4 827**	**24,5**	**20 507**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe, le groupe linguistique ou le motif de cessation d'emploi.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

45 Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Lieu de travail	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Terre-Neuve	239	2	202	3	249	54,2	210	45,8	441	98,9	5	1,1	**459**
Île-du-Prince-Édouard	70	4	56	12	74	51,7	69	48,3	126	88,7	16	11,3	**143**
Nouvelle-Écosse	702	36	334	25	750	65,2	393	34,2	1 038	94,4	61	5,6	**1 150**
Nouveau-Brunswick	219	55	146	109	288	51,7	269	48,3	365	69,0	164	31,0	**557**
Québec (sauf RCN)	109	1 261	94	1 180	1 446	51,9	1 340	48,1	203	7,7	2 441	92,3	**2 787**
Québec (RCN)	375	159	359	284	538	45,1	651	54,5	734	62,4	443	37,6	**1 194**
Ontario (RCN)	1 354	531	1 281	819	1 934	47,3	2 155	52,7	2 635	66,1	1 350	33,9	**4 093**
Ontario (sauf RCN)	1 615	71	1 768	117	1 770	46,9	1 988	52,7	3383	94,7	188	5,3	**3 774**
Manitoba	486	14	551	32	518	45,4	616	54,0	1 037	95,8	46	4,2	**1 140**
Saskatchewan	267	6	361	4	280	42,2	383	57,8	628	98,4	10	1,6	**663**
Alberta	706	21	818	31	755	46,0	886	54,0	1 524	96,7	52	3,3	**1 641**
Colombie-Britannique	1 164	12	1 079	20	1 201	51,5	1 127	48,3	2 244	98,6	32	1,4	**2 331**
Yukon	66	1	99	0	69	40,6	101	59,4	165	99,4	1	0,6	**170**
Territoires du Nord-Ouest	147	1	157	3	155	45,6	183	53,8	304	98,7	4	1,3	**340**
Étranger	39	13	8	1	52	85,2	9	14,8	47	77,0	14	23,0	**61**
Total	**7 559**	**2 187**	**7 316**	**2 640**	**10 080**	**49,2**	**10 383**	**50,6**	**14 878**	**75,5**	**4 827**	**24,5**	**20 507**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

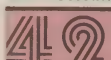
Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Renvoi	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Retraite	243	58	1	3	301	98,7	4	1,3	244	80,0	61	20,0	30
Fin de période déterminée	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
Décès	11	1	0	0	12	100,0	0	0,0	11	91,7	1	8,3	1
Démission	45	16	8	6	62	81,6	14	18,4	53	70,7	22	29,3	7
Total	**300**	**76**	**9**	**9**	**377**	**95,4**	**18**	**4,6**	**309**	**78,4**	**85**	**21,6**	**39**
Scientifique et professionnelle													
Renvoi	7	10	3	1	17	81,0	4	19,0	10	47,6	11	52,4	2
Renvoi en cours de stage	7	6	5	0	13	72,2	5	27,8	12	66,7	6	33,3	1
Révocation de la nomination	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	
Retraite	274	55	37	13	331	85,8	55	14,2	311	82,1	68	17,9	38
Fin de période déterminée	138	28	136	44	181	48,1	195	51,9	274	79,2	72	20,8	37
Décès	20	8	7	1	28	75,7	9	24,3	27	75,0	9	25,0	3
Démission	371	90	421	63	467	47,2	522	52,8	792	83,8	153	16,2	98
Total	**817**	**197**	**610**	**122**	**1 037**	**56,7**	**791**	**43,3**	**1 427**	**81,7**	**319**	**18,3**	**1 82**
Administration et service extérieur													
Renvoi	20	11	7	1	31	77,5	9	22,5	27	69,2	12	30,8	4
Renvoi en cours de stage	19	5	7	3	24	68,6	10	28,6	26	76,5	8	23,5	3
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Retraite	709	169	169	52	880	79,9	221	20,1	878	79,9	221	20,1	1 10
Fin de période déterminée	218	113	323	122	337	42,3	455	57,2	542	69,8	235	30,2	79
Décès	68	27	19	5	96	80,0	24	20,0	87	73,1	32	26,9	12
Démission	634	193	550	143	837	54,4	700	45,5	1 184	77,9	336	22,1	1 53
Total	**1 669**	**518**	**1 075**	**326**	**2 206**	**60,7**	**1 419**	**39,1**	**2 745**	**76,5**	**844**	**23,5**	**3 63**
Technique													
Renvoi	11	8	4	1	19	79,2	5	20,8	15	62,5	9	37,5	2
Renvoi en cours de stage	28	10	5	4	39	81,3	9	18,8	33	70,2	14	29,8	4
Révocation de la nomination	2	1	0	0	3	100,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	
Retraite	473	87	26	5	560	94,8	31	5,2	499	84,4	92	15,6	59
Fin de période déterminée	179	47	88	39	248	64,8	131	34,2	267	75,6	86	24,4	38
Décès	39	14	1	0	53	98,1	1	1,9	40	74,1	14	25,9	5
Démission	332	83	135	33	419	71,1	169	28,7	467	80,1	116	19,9	58
Total	**1 064**	**250**	**259**	**82**	**1 341**	**79,3**	**346**	**20,4**	**1 323**	**79,9**	**332**	**20,1**	**1 69**
Soutien administratif													
Renvoi	8	7	34	18	17	24,6	52	75,4	42	62,7	25	37,3	6
Renvoi en cours de stage	9	3	35	18	12	18,2	54	81,8	44	67,7	21	32,3	6
Révocation de la nomination	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	0	0,0	
Retraite	164	57	652	174	222	21,1	830	78,9	816	77,9	231	22,1	1 05
Fin de période déterminée	348	187	1 704	932	569	16,9	2 782	82,6	2 054	64,7	1 119	35,3	3 37
Décès	28	7	54	14	35	33,3	70	66,7	82	79,6	21	20,4	10
Démission	334	114	2 280	786	459	12,7	3 143	87,1	2 614	74,4	900	25,6	3 60
Total	**892**	**375**	**4 761**	**1 942**	**1 315**	**15,9**	**6 933**	**83,8**	**5 655**	**70,9**	**2 317**	**29,1**	**8 27**
Exploitation													
Renvoi	55	51	6	2	107	93,0	8	7,0	61	53,5	53	46,5	11
Renvoi en cours de stage	19	13	6	4	35	76,1	11	23,9	25	59,5	17	40,5	4
Révocation de la nomination	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	
Retraite	1 144	302	102	32	1 449	91,5	134	8,5	1 246	78,9	334	21,1	1 58
Fin de période déterminée	658	181	160	39	1 004	77,5	284	21,9	818	78,8	220	21,2	1 29
Décès	109	24	7	2	136	93,8	9	6,2	116	81,7	26	18,3	14
Démission	810	195	304	74	1 035	72,4	394	27,6	6 245	77,6	1 801	22,4	1 43
Total	**2 798**	**766**	**585**	**153**	**3 769**	**81,6**	**840**	**18,2**	**3 383**	**78,6**	**919**	**21,4**	**4 61**

suite du relevé 43

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
2	1	9	17	0	1	0	**87**
4	4	9	14	0	1	0	**83**
2	1	7	5	1	6	1	**69**
15	5	18	16	1	3	0	**213**
0	0	0	1	0	1	0	**8**
67	36	79	106	3	2	11	**1 227**
139	81	176	378	5	5	23	**3 331**
31	27	41	62	0	0	0	**666**
380	180	382	767	23	52	3	**6 253**
19	8	38	38	3	9	6	**473**
481	320	881	927	134	260	17	**8 262**
1 140	**663**	**1 641**	**2 331**	**170**	**340**	**61**	**20 507**



Cessations d'emploi et motif

Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1986

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	
Renvoi	
• inconduite	87
• incompétence ou incapacité	83
• abandon de poste	69
Renvoi en cours de stage	213
Révocation de la nomination	8
Retraite	
• âge légal (65 ans et plus)	1 227
• volontaire (55 à 64 ans)	3 131
• raison de santé	666
Fin de période déterminée	6 253
Décès	473
Démission	8 262
Total[a]	**20 507**

[a] Ces données incluent 35 cessations d'emploi dont le motif n'a pas été précisé.



Cessations d'emploi, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon le motif et le lieu de travail, 1986

	Lieu de travail							
Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Renvoi								
• inconduite	1	0	1	2	25	4	9	15
• incompétence ou incapacité	0	1	1	0	48	2	13	17
• abandon de poste	0	0	0	0	18	3	17	8
Renvoi en cours de stage	0	0	30	2	28	7	50	38
Révocation de la nomination	1	0	0	0	1	0	1	3
Retraite								
• âge légal (65 et plus)	26	11	107	30	106	65	285	293
• volontaire (55 à 64 ans)	33	28	199	95	435	214	777	543
• raison de santé	31	11	89	33	66	26	130	119
Fin de période déterminée	221	45	358	229	1 118	327	1 087	1 080
Décès	12	0	34	12	64	28	105	97
Démission	134	47	331	154	878	517	1 617	1 561
Total[a]	**459**	**143**	**1 150**	**557**	**2 787**	**1 194**	**4 093**	**3 774**

[a] Ces données incluent 35 cessations d'emploi dont le motif n'a pas été précisé.

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Motif et catégorie professionnelle	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Réorganisation													
Gestion	5	2	0	0	7	100,0	0	0,0	5	71,0	2	29,0	7
Scientifique et professionnelle	47	13	27	10	60	62,0	37	38,0	74	76,0	23	24,0	97
Administration et service extérieur	53	31	57	30	84	49,0	87	51,0	110	64,0	61	36,0	171
Technique	32	8	12	3	40	73,0	15	27,0	44	80,0	11	20,0	55
Soutien administratif	12	7	107	29	19	12,0	136	88,0	119	77,0	36	23,0	155
Exploitation	87	36	31	14	123	73,0	45	27,0	118	70,0	50	30,0	168
Total	**236**	**97**	**234**	**86**	**333**	**51,0**	**320**	**49,0**	**470**	**72,0**	**183**	**28,0**	653
Privatisation													
Gestion	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Scientifique et professionnelle	15	0	41	1	15	26,0	42	74,0	56	98,0	1	2,0	57
Administration et service extérieur	23	0	16	0	23	59,0	16	41,0	39	100,0	0	0,0	39
Technique	5	0	4	0	5	56,0	4	44,0	9	100,0	0	0,0	9
Soutien administratif	1	0	28	2	1	3,0	30	97,0	29	94,0	2	6,0	31
Exploitation	104	3	50	0	107	68,0	50	32,0	154	98,0	3	2,0	157
Total	**149**	**3**	**139**	**3**	**152**	**52,0**	**142**	**48,0**	**288**	**98,0**	**6**	**2,0**	294
Décentralisation													
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Scientifique et professionnelle	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Technique	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Soutien administratif	0	0	2	2	0	0,0	4	100,0	2	50,0	2	50,0	4
Exploitation	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Total	**4**	**0**	**2**	**2**	**4**	**50,0**	**4**	**50,0**	**6**	**75,0**	**2**	**25,0**	8
Tous les motifs													
Gestion	6	2	0	0	8	100,0	0	0,0	6	75,0	2	25,0	8
Scientifique et professionnelle	66	13	68	11	79	50,0	79	50,0	134	85,0	24	15,0	158
Administration et service extérieur	76	31	73	30	107	51,0	103	49,0	149	71,0	61	29,0	210
Technique	37	8	16	3	45	70,0	19	30,0	53	83,0	11	17,0	64
Soutien administratif	13	7	137	33	20	11,0	170	89,0	150	79,0	40	21,0	190
Exploitation	191	39	81	14	230	71,0	95	29,0	272	84,0	53	16,0	325
Total global	**389**	**100**	**375**	**91**	**489**	**51,0**	**466**	**49,0**	**764**	**80,0**	**191**	**20,0**	955

39 Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel

Nominations liées au programme de recrutement dans les cégeps et les collèges communautaires selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Sciences de la gestion	33	9	30	16	42	47,7	46	52,3	63	71,6	25	28,4	**88**	**27,**
Sciences pures et appliquées[a]	37	32	68	29	69	41,6	97	58,4	105	63,3	61	36,7	**166**	**51,**
Informatique	19	23	10	16	42	61,8	26	38,2	29	42,6	39	57,4	**68**	**21,**
Total	**89**	**64**	**108**	**61**	**153**	**47,5**	**169**	**52,5**	**197**	**61,2**	**125**	**38,8**	**322**	**100,**

[a] Comprend les nominations de 92 infirmières dans le secteur des sciences pures et appliquées dont 89 à Santé nationale et Bien-être social et 3 aux Affaires des anciens combattants, ainsi que 14 contrôleurs de trafic aérien en formation à Transports Canada.

40 Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Maison d'enseignement														
Université	1 680	623	1 613	631	2 303	50,6	2 244	49,4	3 293	72,4	1 254	27,6	**4 547**	**84,**
Collège communautaire et cégep	285	148	220	176	433	52,2	396	47,8	505	60,9	324	39,1	**829**	**15,**
Total	**1 965**	**771**	**1 833**	**807**	**2 736**	**50,9**	**2 640**	**49,1**	**3 798**	**70,6**	**1 578**	**29,4**	**5 376**	**100,**

38 Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel

Nominations liées aux programmes de recrutement dans les universités selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Administration	89	30	140	32	119	40,9	172	59,1	229	78,7	62	21,3	**291**	**32,3**
Service extérieur	19	6	9	3	25	67,6	12	32,4	28	75,7	9	24,3	**37**	**4,1**
Vérification et comptabilité[a]	19	16	28	21	35	41,7	49	58,3	47	56,0	37	44,0	**84**	**9,3**
Sciences pures et appliquées	117	34	116	35	151	50,0	151	50,0	233	77,2	69	22,8	**302**	**33,4**
Informatique	32	19	14	9	51	68,9	23	31,1	46	62,2	28	37,8	**74**	**8,2**
Socio-économique[b]	43	15	37	20	58	50,4	57	49,6	80	69,6	35	30,4	**115**	**12,7**
Total	**319**	**120**	**344**	**120**	**439**	**48,6**	**464**	**51,4**	**663**	**73,4**	**240**	**26,6**	**903**	**100,0**

Comprend 13 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.
Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les programmes en économique, statistique et bien-être social.

36 Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe sous-représenté

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats selon la région, 1986

	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles[a]		
Région	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	**Nombre total de candidats répertoriés**
Terre-Neuve	108	21,5	20	4,0	48	9,6	7	1,4	**50**
Île-du-Prince-Édouard	64	39,0	15	9,2	33	20,1	0	0,0	**16**
Nouvelle-Écosse	469	29,8	69	4,4	55	3,5	105	6,7	**1 57**
Nouveau-Brunswick	241	27,5	51	5,8	41	4,7	4	0,5	**87**
Québec (sauf RCN)	2 381	40,4	232	3,9	314	5,3	117	2,0	**5 89**
Région de la Capitale nationale	6 378	56,2	474	4,2	834	7,4	253	2,2	**11 34**
Ontario (sauf RCN)	1 518	37,2	255	6,2	98	2,4	41	1,0	**4 08**
Manitoba	546	35,4	160	10,4	74	4,8	20	1,3	**1 54**
Saskatchewan	752	42,8	280	15,9	70	4,0	19	1,0	**1 75**
Alberta	771	37,1	192	9,2	70	3,4	27	1,3	**2 07**
Colombie-Britannique	1 130	34,2	336	10,2	192	5,8	4	0,1	**3 30**
Yukon	8	25,0	2	6,3	0	0,0	0	0,0	**3**
Territoires du Nord-Ouest	107	37,9	93	33,0	2	0,7	0	0,0	**28**
Total	**14 473**	**43,3**	**2 179**	**6,5**	**1 831**	**5,5**	**597**	**1,8**	**33 43**

[a] Voir Lexique, p. 132, pour la définition de minorités visibles.

37 Nominations de diplômés d'université et région

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'université et des nominations faites dans le cadre du programme de recrutement dans les universités, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Diplômés[a]		Nominations													
			Total		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		**Total**	
Région	Hommes	Femmes	N.	%	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	**%**
Terre-Neuve	972	1 049	**2 021**	**1,8**	15	0	6	0	15	71,4	6	28,6	21	100,0	0	0,0	**21**	**2,3**
Île-du-Prince-Édouard	126	138	**264**	**0,2**	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	**1**	**0,1**
Nouvelle-Écosse	2 490	2 699	**5 189**	**4,5**	19	0	33	2	19	35,2	35	64,8	52	96,3	2	3,7	**54**	**6,0**
Nouveau-Brunswick	1 349	1 407	**2 756**	**2,4**	12	5	14	3	17	50,0	17	50,0	26	76,5	8	23,5	**34**	**3,8**
Québec	13 749	12 961	**26 710**	**23,3**	14	77	14	80	91	49,2	94	50,8	28	15,1	157	84,9	**185**	**20,5**
Ontario	24 945	25 877	**50 822**	**44,3**	169	37	174	32	206	50,0	206	50,0	343	83,3	69	16,7	**412**	**45,6**
Manitoba	2 784	2 565	**5 349**	**4,7**	13	0	13	0	13	46,4	15	53,6	26	92,9	2	7,1	**28**	**3,1**
Saskatchewan	1 945	2 045	**3 990**	**3,5**	10	0	19	0	10	34,5	19	65,5	29	100,0	0	0,0	**29**	**3,2**
Alberta	4 308	4 584	**8 892**	**7,7**	20	0	13	0	20	60,6	13	39,4	33	100,0	0	0,0	**33**	**3,7**
Colombie-Britannique	4 471	4 194	**8 665**	**7,6**	40	1	50	1	41	44,6	51	55,4	90	97,8	2	2,2	**92**	**10,2**
Étranger[b]	0	0	**0**	**0,0**	6	0	8	0	6	42,9	8	57,1	14	100,0	0	0,0	**14**	**1,5**
Total	**57 139**	**57 519**	**114 658**	**100,0**	**319**	**120**	**344**	**120**	**439**	**48,6**	**464**	**51,4**	**663**	**73,4**	**240**	**26,6**	**903**	**100,0**

[a] Les données pour les diplômés de 1985 proviennent de Statistique Canada.
[b] Canadiens ayant obtenu un diplôme supérieur à l'étranger.

35 Nominations et postes bilingues à dotation «non impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle	Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste	Anglophones		Francophones		Total	
		N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Ont satisfait	417	66,8	125	96,9	**542**	72,0
	Doivent satisfaire	107	17,1	3	2,3	**110**	14,6
	N'ont pas à satisfaire	100	16,0	1	0,8	**101**	13,4
	Total	**624**	**100,0**	**129**	**100,0**	753	**100,0**
Scientifique et professionnelle	Ont satisfait	218	61,9	268	89,3	**486**	74,5
	Doivent satisfaire	73	20,7	17	5,7	**90**	13,8
	N'ont pas à satisfaire	61	17,3	15	5,0	**76**	11,7
	Total	**352**	**100,0**	**300**	**100,0**	652	**100,0**
Administration et service extérieur	Ont satisfait	591	64,7	831	92,0	**1 422**	78,3
	Doivent satisfaire	205	22,5	41	4,5	**246**	13,5
	N'ont pas à satisfaire	114	12,5	30	3,3	**144**	7,9
	Total	**913**	**100,0**	**903**	**100,0**	1 816	**100,0**
Technique	Ont satisfait	90	55,2	331	89,0	**421**	78,7
	Doivent satisfaire	39	23,9	31	8,3	**70**	13,1
	N'ont pas à satisfaire	33	20,2	9	2,4	**42**	7,9
	Total	**163**	**100,0**	**372**	**100,0**	535	**100,0**
Soutien administratif	Ont satisfait	287	62,1	867	90,3	**1 155**	81,1
	Doivent satisfaire	117	25,3	59	6,1	**178**	12,5
	N'ont pas à satisfaire	55	11,9	31	3,2	**86**	6,0
	Total	**462**	**100,0**	**960**	**100,0**	1 425	**100,0**
Exploitation	Ont satisfait	21	42,9	114	82,0	**135**	71,8
	Doivent satisfaire	19	38,8	16	11,5	**35**	18,6
	N'ont pas à satisfaire	9	18,4	9	6,5	**18**	9,6
	Total	**49**	**100,0**	**139**	**100,0**	188	**100,0**
Toutes les catégories	Ont satisfait	1 624	63,4	2 537	90,5	**4 162**	77,5
	Doivent satisfaire	560	21,8	167	6,0	**729**	13,6
	N'ont pas à satisfaire	372	14,5	95	3,4	**467**	8,7
	Total global	**2 563**	**100,0**	**2 804**	**100,0**	5 370	**100,0**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la situation linguistique du titulaire ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

34F Nominations et postes bilingues à dotation «impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1986

		Anglophones		Francophones		**Total**	
Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	N.	%	N.	%	**N.**	%
Gestion	Période indéterminée	149	98,7	128	98,5	**277**	98,6
	Période déterminée	2	1,3	2	1,5	**4**	1,4
	Total	**151**	**100,0**	**130**	**100,0**	**281**	**100,0**
Scientifique et professionnelle	Période indéterminée	123	48,8	270	51,1	**393**	50,2
	Période déterminée	128	50,8	258	48,9	**389**	49,7
	Total	**252**	**100,0**	**528**	**100,0**	**783**	**100,0**
Administration et service extérieur	Période indéterminée	502	54,2	987	53,4	**1 490**	53,5
	Période déterminée	424	45,7	863	46,6	**1 295**	46,5
	Total	**927**	**100,0**	**1 850**	**100,0**	**2 786**	**100,0**
Technique	Période indéterminée	54	51,9	137	47,4	**192**	48,4
	Période déterminée	50	48,1	152	52,6	**205**	51,6
	Total	**104**	**100,0**	**289**	**100,0**	**397**	**100,0**
Soutien administratif	Période indéterminée	381	27,6	1 229	22,6	**1 612**	23,5
	Période déterminée	1 001	72,4	4 221	77,4	**5 261**	76,5
	Total	**1 382**	**100,0**	**5 450**	**100,0**	**6 873**	**100,0**
Exploitation	Période indéterminée	62	62,0	135	60,8	**197**	61,2
	Période déterminée	37	37,0	87	39,2	**124**	38,5
	Total	**100**	**100,0**	**222**	**100,0**	**322**	**100,0**
Toutes les catégories	Période indéterminée	1 271	43,6	2 886	34,1	**4 161**	36,4
	Période déterminée	1 642	56,3	5 583	65,9	**7 278**	63,6
	Total global	**2 916**	**100,0**	**8 469**	**100,0**	**11 442**	**100,0**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

33 Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1986

	À la Fonction publique					*Au sein de* la Fonction publique					Total global	
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones				
Catégorie professionnelle et exigences linguistiques du poste	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%
Gestion												
Bilingue impératif	12	57,1	9	42,9	21	139	53,5	121	46,5	260	**281**	23,2
Bilingue non impératif	29	87,9	4	12,1	33	595	82,6	125	17,4	720	**753**	62,2
Anglais	10	100,0	0	0,0	10	163	99,4	1	0,6	164	**174**	14,4
Français	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	**0**	0,0
Anglais ou français	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0	1	**2**	0,2
Total	**52**	**80,0**	**13**	**20,0**	**65**	**898**	**78,4**	**247**	**21,6**	**1 145**	**1 210**	**100,0**
Scientifique et professionnelle												
Bilingue impératif	55	45,5	66	54,5	121	197	29,9	462	70,1	659	**783**	13,0
Bilingue non impératif	18	51,4	17	48,6	35	333	54,1	283	45,9	616	**652**	10,8
Anglais	746	96,5	27	3,5	773	2 993	96,4	111	3,6	3 104	**3 946**	65,4
Français	3	9,4	29	90,6	32	9	4,2	203	95,8	212	**245**	4,1
Anglais ou français	81	73,0	30	27,0	111	214	73,5	77	26,5	291	**402**	6,7
Total	**903**	**84,1**	**171**	**15,9**	**1 130**	**3 746**	**76,7**	**1 137**	**23,3**	**4 896**	**6 031**	**100,0**
Administration et service extérieur												
Bilingue impératif	69	33,2	139	66,8	208	857	33,4	1 709	66,6	2 566	**2 786**	21,3
Bilingue non impératif	21	40,4	31	59,6	52	892	50,6	872	49,4	1 764	**1 816**	13,9
Anglais	854	95,2	43	4,8	897	6 191	96,7	214	3,3	6 405	**7 337**	56,1
Français	1	1,9	53	98,1	54	2	0,3	576	99,7	578	**636**	4,9
Anglais ou français	48	76,2	15	23,8	63	231	78,3	64	21,7	295	**361**	2,8
Total	**1 018**	**78,1**	**285**	**21,9**	**1 326**	**8 252**	**70,5**	**3 460**	**29,5**	**11 733**	**13 070**	**100,0**
Technique												
Bilingue impératif	9	20,5	35	79,5	44	95	27,2	254	72,8	349	**397**	6,4
Bilingue non impératif	13	20,0	52	80,0	65	150	31,9	320	68,1	470	**535**	8,6
Anglais	478	95,0	25	5,0	503	3 633	95,6	168	4,4	3 801	**4 370**	70,5
Français	0	0,0	36	100,0	36	14	3,0	446	97,0	460	**498**	8,0
Anglais ou français	52	71,2	21	28,8	73	224	73,4	81	26,6	305	**380**	6,1
Total	**553**	**76,6**	**169**	**23,4**	**746**	**4 126**	**76,4**	**1 273**	**23,6**	**5 441**	**6 195**	**100,0**
Soutien administratif												
Bilingue impératif	113	25,8	325	74,2	438	1 268	19,9	5 117	80,1	6 385	**6 873**	18,0
Bilingue non impératif	11	31,4	24	68,6	35	450	32,5	936	67,5	1 386	**1 425**	3,7
Anglais	1 413	94,6	81	5,4	1 494	19 071	93,3	1 372	6,7	20 443	**22 116**	57,8
Français	4	4,9	78	95,1	82	84	1,7	4 971	98,3	5 055	**5 177**	13,5
Anglais ou français	81	62,3	49	37,7	130	1 417	59,3	974	40,7	2 391	**2 533**	6,6
Total	**1 631**	**74,4**	**562**	**25,6**	**2 242**	**22 371**	**62,6**	**13 393**	**37,4**	**35 961**	**38 245**	**100,0**
Exploitation												
Bilingue impératif	23	57,5	17	42,5	40	77	27,3	205	72,7	282	**322**	2,8
Bilingue non impératif	3	30,0	7	70,0	10	46	25,8	132	74,2	178	**188**	1,7
Anglais	1 520	97,5	39	2,5	1 559	6 493	97,6	157	2,4	6 650	**8 292**	73,1
Français	5	1,6	315	98,4	320	26	2,0	1 268	98,0	1 294	**1 628**	14,4
Anglais ou français	67	57,3	50	42,7	117	450	58,4	321	41,6	771	**892**	7,9
Total	**1 618**	**79,0**	**430**	**21,0**	**2 077**	**7 103**	**77,3**	**2 086**	**22,7**	**9 250**	**11 338**	**100,0**
Toutes les catégories												
Bilingue impératif	281	32,2	591	67,8	872	2 633	25,1	7 868	74,9	10 501	**11 442**	15,0
Bilingue non impératif	95	41,3	135	58,7	230	2 466	48,0	2 669	52,0	5 135	**5 370**	7,1
Anglais	5 060	95,9	215	4,1	5 275	38 548	95,0	2 023	5,0	40 571	**46 285**	60,8
Français	13	2,5	511	97,5	524	135	1,8	7 464	98,2	7 599	**8 184**	10,7
Anglais ou français	330	66,7	165	33,3	495	2 537	62,6	1 517	37,4	4 054	**4 570**	6,0
Total global	**5 814**	**78,1**	**1 630**	**21,9**	**7 627**	**46 500**	**68,3**	**21 597**	**31,7**	**68 431**	**76 140**	**100,0**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (*à* ou *au sein de* la Fonction publique) ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

31 Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon la mobilité professionnelle et la modalité de nomination, 1986

	Modalité de nomination											
	Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		**Total**	
Mobilité professionnelle	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Intraministérielle	13 349	94,2	15 061	89,6	35 060	99,8	1 799	77,7	0	100,0	**65 274**	**95,4**
Interministérielle	823	5,8	1 741	10,4	76	0,2	515	22,3	1	0,0	**3 157**	**4,6**
Total	**14 172**	**100,0**	**16 802**	**100,0**	**35 136**	**100,0**	**2 314**	**100,0**	**1**	**100,0**	**68 431**	**100,0**
Dans un même groupe ou sous-groupe	9 500	67,0	16 500	98,2	35 055	99,8	986	42,6	0	50,0	**62 042**	**90,7**
Dans un autre groupe ou sous-groupe	4 672	33,0	302	1,8	81	0,2	1 328	57,4	1	50,0	**6 389**	**9,3**
Total	**14 172**	**100,0**	**16 802**	**100,0**	**35 136**	**100,0**	**2 314**	**100,0**	**1**	**100,0**	**68 431**	**100,0**
Période indéterminée à période indéterminée	11 952	84,3	9 179	54,6	69	0,2	1 615	69,8	1	50,0	**22 820**	**33,3**
Période déterminée à période déterminée	1 112	7,8	4 583	27,3	35 003	99,6	345	14,9	0	0,0	**41 043**	**60,0**
Période déterminée à période indéterminée	998	7,0	2 765	16,5	28	0,1	204	8,8	0	0,0	**3 996**	**5,8**
Période indéterminée à période déterminée	94	0,7	260	1,5	33	0,1	149	6,4	1	50,0	**537**	**0,8**
Total	**14 172**	**100,0**	**16 802**	**100,0**	**35 136**	**100,0**	**2 314**	**100,0**	**1**	**100,0**	**68 431**	**100,0**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité de nomination ou la mobilité professionnelle quant à la période de nomination.

32 Nominations et mode de sélection

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon le mode de sélection et la modalité de nomination, 1986

	Modalité de nomination											
	Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		**Total**	
Mode de sélection	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Avec concours												
• Affiche	6 445	45,5	2 385	14,2	1 250	3,6	304	13,1	0	0,0	**10 387**	**15,2**
• Répertoire	1 909	13,5	2 809	16,7	10 606	30,2	305	13,2	0	0,0	**15 629**	**22,8**
Sans concours												
• Reclassification	3 838	27,1	65	0,4	11	0,0	76	3,3	0	0,0	**3 990**	**5,8**
• Autres modalités	1 980	14,0	11 533	68,6	23 266	66,2	1 629	70,4	2	100,0	**38 412**	**56,1**
Total	**14 172**	**100,0**	**16 802**	**100,0**	**35 136**	**100,0**	**2 314**	**100,0**	**2**	**100,0**	**68 431**	**100,0**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination.

29 Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Scientifique et professionnelle	571	170	537	176	745	50,9	718	49,0	1 108	76,2	346	23,8	**1 464**
Administration et service extérieur	1 269	531	1 321	536	1 805	49,1	1 857	50,5	2 591	70,8	1 067	29,2	**3 675**
Technique	1 058	258	531	160	1 334	65,4	695	34,1	1 590	79,2	418	20,8	**2 039**
Soutien administratif	2 555	1 487	11 708	7 280	4 049	17,5	19 074	82,3	14 264	61,9	8 768	38,1	**23 181**
Exploitation	3 558	618	414	145	4 203	88,0	560	11,7	3 972	83,9	763	16,1	**4 777**
Total	**9 011**	**3 064**	**14 511**	**8 297**	**12 136**	**34,5**	**22 904**	**65,2**	**23 525**	**67,4**	**11 362**	**32,6**	**35 136**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

30 Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	4	2	0	0	6	100,0	0	0,0	4	66,7	2	33,3	**6**
Scientifique et professionnelle	104	28	48	15	132	67,7	63	32,3	152	77,9	43	22,1	**195**
Administration et service extérieur	212	110	134	63	323	62,1	197	37,9	346	66,7	173	33,3	**520**
Technique	118	27	25	9	145	81,0	34	19,0	143	79,9	36	20,1	**179**
Soutien administratif	93	69	593	272	163	15,8	866	84,1	686	66,8	341	33,2	**1 030**
Exploitation	245	97	30	11	343	89,3	41	10,7	275	71,8	108	28,2	**384**
Total	**776**	**333**	**830**	**370**	**1 112**	**48,1**	**1 201**	**51,9**	**1 606**	**69,6**	**703**	**30,4**	**2 314**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

27 Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	440	109	79	23	549	84,3	102	15,7	519	79,7	132	20,3	**651**
Scientifique et professionnelle	1 072	318	392	114	1 390	73,3	506	26,7	1 464	77,2	432	22,8	**1 897**
Administration et service extérieur	1 401	597	1 349	591	2 000	50,8	1 940	49,2	2 750	69,.8	1 188	30,2	**3 940**
Technique	1 147	320	269	78	1 471	80,9	348	19,1	1 416	78,1	398	21,9	**1 819**
Soutien administratif	382	185	2 302	1 173	568	14,0	3 479	85,9	2 684	66,4	1 358	33,6	**4 051**
Exploitation	1 094	460	167	91	1 555	85,7	258	14,2	1 261	69,6	551	30,4	**1 814**
Total	**5 536**	**1 989**	**4 558**	**2 070**	**7 533**	**53,2**	**6 633**	**46,8**	**10 094**	**71,3**	**4 059**	**28,7**	**14 172**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

28 Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	329	96	46	17	425	87,1	63	12,9	375	76,8	113	23,2	**488**
Scientifique et professionnelle	639	179	382	137	819	61,2	520	38,8	1 021	76,4	316	23,6	**1 339**
Administration et service extérieur	1 469	625	1 096	407	2 094	58,2	1 503	41,8	2 565	71,3	1 032	28,7	**3 598**
Technique	763	342	214	79	1 110	79,1	293	20,9	977	69,9	421	30,1	**1 404**
Soutien administratif	727	391	4 008	2 535	1 128	14,7	6 554	85,1	4 737	61,8	2 926	38,2	**7 699**
Exploitation	1 228	551	366	113	1 789	78,7	481	21,2	1 594	70,6	664	29,4	**2 274**
Total	**5 155**	**2 184**	**6 112**	**3 288**	**7 365**	**43,8**	**9 414**	**56,0**	**11 269**	**67,3**	**5 472**	**32,7**	**16 802**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

25 Nominations et catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique, selon la catégorie professionnelle et la modalité de nomination, 1985 et 1986

1985

Catégorie professionnelle	Nominations *à* la Fonction publique		Nominations *au sein de* la Fonction publique — Modalité de nomination: Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	52	0,5	579	3,1	477	2,6	0	0,0	12	0,5	0	0,0	**1 120**	**1,3**
Scientifique et professionnelle	1 643	14,4	1 995	10,5	1 396	7,6	1 251	3,6	211	8,7	0	0,0	**6 501**	**7,6**
Administration et service extérieur	2 106	18,5	5 990	31,6	3 736	20,4	3 721	10,7	503	20,7	0	0,0	**16 058**	**18,7**
Technique	1 291	11,3	2 219	11,7	1 360	7,4	1 898	5,4	196	8,1	0	0,0	**6 966**	**8,1**
Soutien administratif	3 534	31,0	6 046	31,9	8 739	47,7	23 262	66,8	1 041	42,9	1	50,0	**42 625**	**49,6**
Exploitation	2 736	24,0	2 149	11,3	2 611	14,3	4 697	13,5	465	19,2	1	50,0	**12 665**	**14,7**
Total	**11 406**	**100,0**	**18 978**	**100,0**	**18 319**	**100,0**	**34 829**	**100,0**	**2 428**	**100,0**	**2**	**100,0**	**85 983**	**100,0**

1986

Gestion	65	0,9	651	4,6	488	2,9	0	0,0	6	0,3	0	0,0	**1 210**	**1,6**
Scientifique et professionnelle	1 130	14,8	1 897	13,4	1 339	8,0	1 464	4,2	195	8,4	1	50,0	**6 031**	**7,9**
Administration et service extérieur	1 326	17,4	3 940	27,8	3 598	21,4	3 675	10,5	520	22,5	0	0,0	**13 070**	**17,2**
Technique	746	9,8	1 819	12,8	1 404	8,4	2 039	5,8	179	7,7	0	0,0	**6 195**	**8,1**
Soutien administratif	2 242	29,4	4 051	28,6	7 699	45,8	23 181	66,0	1 030	44,5	0	0,0	**38 245**	**50,2**
Exploitation	2 077	27,2	1 814	12,8	2 274	13,5	4 777	13,6	384	16,6	1	50,0	**11 338**	**14,9**
Total	**7 627**	**100,0**	**14 172**	**100,0**	**16 802**	**100,0**	**35 136**	**100,0**	**2 314**	**100,0**	**2**	**100,0**	**76 140**	**100,0**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination.

–Les relevés 26 à 30 donnent plus de détails sur les nominations *à* la Fonction publique et sur les divers types de nominations *au sein de* la Fonction publique (à l'exception des rétrogradations: 2 en 1985 et 2 en 1986).

26 Nominations *à* la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion	43	7	9	6	50	76,9	15	23,1	52	80,0	13	20,0	**65**
Scientifique et professionnelle	462	85	441	86	572	50,6	552	48,8	903	84,1	171	15,9	**1 130**
Administration et service extérieur	600	173	418	112	786	59,3	538	40,6	1 018	78,1	285	21,9	**1 326**
Technique	440	130	113	39	586	78,6	158	21,2	553	76,6	169	23,4	**746**
Soutien administratif	278	69	1 353	493	354	15,8	1 882	83,9	1 631	74,4	562	25,6	**2 242**
Exploitation	1 286	328	332	102	1 637	78,8	436	21,0	1 618	79,0	430	21,0	**2 077**
Total	**3 133**	**792**	**2 681**	**838**	**4 010**	**52,6**	**3 596**	**47,1**	**5 814**	**78,1**	**1 630**	**21,9**	**7 627**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

24 Nominations *au sein de* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	1 014	11	688	13	1 036	59,3	708	40,5	1 702	98,6	25	1,4	**1 746**
Île-du-Prince-Édouard	223	14	402	51	238	34,3	454	65,5	625	90,6	65	9,4	**693**
Nouvelle-Écosse	2 076	56	1 344	52	2 134	60,2	1 399	39,5	3 423	96,9	108	3,1	**3 545**
Nouveau-Brunswick	569	250	565	602	822	41,3	1 167	58,6	1 134	57,1	852	42,9	**1 991**
Québec (Sauf RCN)	220	4 033	278	6 530	4 272	38,5	6 830	61,5	498	4,5	10 563	95,5	**11 110**
Région de la Capitale nationale	5 847	2 807	8 134	6 072	8 661	37,8	14 235	62,1	13 981	61,2	8 879	38,8	**22 937**
Ontario (Sauf RCN)	3 769	200	5 687	393	4 001	39,5	6 097	60,2	9 456	94,1	593	5,9	**10 132**
Manitoba	1 095	52	1 810	95	1 155	37,6	1 913	62,2	2 905	95,2	147	4,8	**3 074**
Saskatchewan	524	8	703	17	536	42,6	721	57,3	1 227	98,0	25	2,0	**1 258**
Alberta	1 705	42	2 134	69	1 751	44,1	2 211	55,7	3 839	97,2	111	2,8	**3 967**
Colombie-Britannique	2 987	39	3 745	101	3 033	43,9	3 862	55,9	6 734	98,0	140	2,0	**6 906**
Yukon	150	2	230	2	152	39,2	234	60,3	380	99,0	4	1,0	**388**
Territoires du Nord-Ouest	179	20	252	8	199	43,1	262	56,7	431	93,9	28	6,1	**462**
Étranger	122	37	40	19	159	72,9	59	27,1	162	74,3	56	25,7	**218**
Total	**20 843**	**7 571**	**26 012**	**14 025**	**28 152**	**41,1**	**40 153**	**58,7**	**46 500**	**68,3**	**21 597**	**31,7**	**68 431**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

–L'addition du total des nominations *à* la Fonction publique (relevé 23) et du total des nominations *au sein de* la Fonction publique (relevé 24) ne correspond pas au total des nominations (76 140) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

22 Nominations et modalité d'emploi

Nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon la modalité d'emploi, 1985 et 1986

Modalité d'emploi	1985			1986		
	À la Fonction publique	*Au sein de* la Fonction publique	**Total**	*À* la Fonction publique	*Au sein de* la Fonction publique	**Total**
Période indéterminée						
• Temps plein	5 554	31 579	**37 142**	3 214	26 110	**29 362**
• Temps partiel	213	466	**679**	141	399	**541**
• Saisonnier	364	363	**727**	305	306	**612**
Total	**6 131**	**32 408**	**38 549**	**3 660**	**26 816**	**30 516**
Période déterminée						
• Temps plein	5 029	40 287	**45 321**	3 788	39 643	**43 470**
• Temps partiel	243	1 851	**2 094**	163	1 917	**2 081**
• Saisonnier	3	11	**14**	7	12	**19**
Total	**5 275**	**42 150**	**47 430**	**3 958**	**41 580**	**45 579**
Toutes les modalités d'emploi						
• Temps plein	10 583	71 869	**82 466**	7 008	65 786	**72 871**
• Temps partiel	456	2 317	**2 773**	306	2 316	**2 624**
• Saisonnier	367	374	**741**	313	318	**632**
Total global	**11 406**	**74 561**	**85 983**	**7 627**	**68 431**	**76 140**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou si la nomination a été faite *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

23 Nominations *à* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* la Fonction publique selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Lieu de travail	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	66	0	38	1	71	64,0	40	36,0	104	99,0	1	1,0	**111**
Île-du-Prince-Édouard	14	1	27	3	16	34,8	30	65,2	41	91,1	4	8,9	**46**
Nouvelle-Écosse	320	25	163	6	351	66,4	174	32,9	483	94,0	31	6,0	**529**
Nouveau-Brunswick	76	24	56	43	100	50,0	99	49,5	132	66,3	67	33,7	**200**
Québec (sauf RCN)	41	483	37	295	526	61,0	335	38,9	78	9,1	778	90,9	**862**
Région de la Capitale nationale	588	192	502	398	787	46,3	908	53,4	1 090	64,9	590	35,1	**1 699**
Ontario (sauf RCN)	729	42	631	38	797	53,7	683	46,0	1 360	94,4	80	5,6	**1 484**
Manitoba	208	8	176	16	242	53,1	211	46,3	384	94,1	24	5,9	**456**
Saskatchewan	139	2	176	4	142	43,8	181	55,9	315	98,1	6	1,9	**324**
Alberta	373	5	379	11	383	49,0	398	50,9	752	97,9	16	2,1	**782**
Colombie-Britannique	436	5	334	14	444	55,8	350	44,0	770	97,6	19	2,4	**795**
Yukon	37	1	38	1	38	46,3	44	53,7	75	97,4	2	2,6	**82**
Territoires du Nord-Ouest	85	0	113	3	87	40,5	127	59,1	198	98,5	3	1,5	**215**
Étranger	21	4	11	5	26	61,9	16	38,1	32	78,0	9	22,0	**42**
Total	**3 133**	**792**	**2 681**	**838**	**4 010**	**52,6**	**3 596**	**47,1**	**5 814**	**78,1**	**1 630**	**21,9**	**7 627**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

–L'addition du total des nominations *à* la Fonction publique (relevé 23) et du total des nominations *au sein de* la Fonction publique (relevé 24) ne correspond pas au total des nominations (76 140) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

2.11 Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Tota**
Affaires des anciens combattants	62	440	85	255	509	60,0	340	40,0	147	17,5	695	82,5	**84**
Affaires extérieures	73	54	1	2	127	97,7	3	2,3	74	56,9	56	43,1	**13**
Affaires indiennes et du Nord canadien	108	10	47	0	121	72,0	47	28,0	155	93,9	10	6,1	**16**
Agence canadienne de développement international	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Agriculture	994	263	78	17	1 263	92,7	99	7,3	1 072	79,3	280	20,7	**1 36**
Approvisionnements et Services	377	634	126	282	1 015	71,2	410	28,8	503	35,4	916	64,6	**1 42**
Archives publiques du Canada	13	12	0	0	25	100,0	0	0,0	13	52,0	12	48,0	**2**
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	7	18	7	6	26	65,0	14	35,0	14	36,8	24	63,2	**4**
Bureau du Conseil privé	3	5	1	0	9	75,0	3	25,0	4	44,4	5	55,6	**1**
Bureau du Directeur général des élections	1	7	0	0	8	100,0	0	0,0	1	12,5	7	87,5	**8**
Commission canadienne des grains	145	11	12	1	156	92,3	13	7,7	157	92,9	12	7,1	**16**
Commission de la Fonction publique	10	15	0	0	25	100,0	0	0,0	10	40,0	15	60,0	**2**
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Communications	51	13	0	0	64	100,0	0	0,0	51	79,7	13	20,3	**64**
Consommation et Corporations	20	13	0	1	33	97,1	1	2,9	20	58,8	14	41,2	**34**
Cour canadienne de l'impôt	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Cour fédérale	2	7	0	2	9	81,8	2	18,2	2	18,2	9	81,8	**11**
Cour suprême	4	7	0	0	11	100,0	0	0,0	4	36,4	7	63,6	**11**
Défense nationale (civils)	12 281	2 741	2 185	425	15 092	85,2	2 619	14,8	14 466	82,0	3 166	18,0	**17 71**
Emploi et Immigration	32	20	3	2	52	91,2	5	8,8	35	61,4	22	38,6	**57**
Énergie, Mines et Ressources	160	66	1	4	226	97,8	5	2,2	161	69,7	70	30,3	**231**
Environnement	1 234	162	118	4	1 403	91,9	123	8,1	1 352	89,1	166	10,9	**1 52**
Expansion industrielle régionale	4	3	0	1	7	87,5	1	12,5	4	50,0	4	50,0	**8**
Finances	3	5	0	0	8	100,0	0	0,0	3	37,5	5	62,5	**8**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	205	54	75	14	259	74,4	89	25,6	280	80,5	68	19,5	**348**
Investissement Canada	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Justice	4	2	0	0	6	100,0	0	0,0	4	66,7	2	33,3	**6**
Musées nationaux du Canada	79	59	8	7	138	90,2	15	9,8	87	56,9	66	43,1	**153**
Office national de l'Énergie	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Pêches et Océans	623	16	24	3	640	96,0	27	4,0	647	97,1	19	2,9	**667**
Revenu national (Douanes et Accise)	34	34	5	1	68	91,9	6	8,1	39	52,7	35	47,3	**74**
Revenu national (Impôt)	135	63	7	4	199	94,8	11	5,2	142	67,9	67	32,1	**210**
Santé nationale et Bien-être social	238	65	265	15	330	51,2	315	48,8	503	86,3	80	13,7	**645**
Secrétariat d'État du Canada	0	4	0	0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	**4**
Service correctionnel du Canada	3 555	1 905	475	163	5 479	89,5	641	10,5	4 030	66,1	2 068	33,9	**6 120**
Solliciteur général	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Statistique Canada	21	19	1	0	40	97,6	1	2,4	22	53,7	19	46,3	**41**
Transports	3 996	1 092	69	16	5 101	98,4	85	1,6	4 065	78,6	1 108	21,4	**5 186**
Travail	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Travaux publics	1 682	787	155	94	2 484	90,9	249	9,1	1 837	67,6	881	32,4	**2 733**
Total	**26 161**	**8 610**	**3 750**	**1 319**	**34 946**	**87,2**	**5 126**	**12,8**	**29 911**	**75,1**	**9 929**	**24,9**	**40 072**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

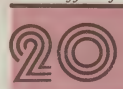
–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

suite du relevé 20

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	3	11	33	74	14	11,6	107	88,4	36	29,8	85	70,2	**121**
Conseil de révision des pensions	1	2	9	5	3	17,6	14	82,4	10	58,8	7	41,2	**17**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	3	2	10	15	5	16,7	25	83,3	13	43,3	17	56,7	**30**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	16	15	69	91	31	16,2	160	83,8	85	44,5	106	55,5	**191**
Consommation et Corporations	67	69	319	320	136	17,5	639	82,5	386	49,8	389	50,2	**775**
Cour canadienne de l'impôt	3	2	13	20	5	13,2	33	86,8	16	42,1	22	57,9	**38**
Cour fédérale	10	10	30	45	20	21,1	75	78,9	40	42,1	55	57,9	**95**
Cour suprême	4	3	9	16	7	21,9	25	78,1	13	40,6	19	59,4	**32**
Défense nationale (civils)	1 130	356	5 546	1 503	1 488	17,4	7 072	82,6	6 676	78,2	1 859	21,8	**8 560**
Département des Assurances	7	2	29	16	9	16,7	45	83,3	36	66,7	18	33,3	**54**
Emploi et Immigration	982	739	5 953	3 315	1 735	15,7	9 323	84,3	6 935	63,1	4 054	36,9	**11 058**
Énergie, Mines et Ressources	133	80	589	304	217	19,5	898	80,5	722	65,3	384	34,7	**1 115**
Environnement	171	91	962	384	263	16,3	1 353	83,7	1 133	70,5	475	29,5	**1 616**
Expansion industrielle régionale	49	48	503	318	97	10,5	827	89,5	552	60,1	366	39,9	**924**
Finances	21	15	101	112	36	14,3	216	85,7	122	49,0	127	51,0	**252**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	110	70	1 962	440	184	7,1	2 416	92,9	2 072	80,2	510	19,8	**2 600**
Investissement Canada	3	0	31	9	3	7,0	40	93,0	34	79,1	9	20,9	**43**
Justice	22	19	258	173	41	8,7	432	91,3	280	59,3	192	40,7	**473**
Musées nationaux du Canada	21	9	86	99	30	14,0	185	86,0	107	49,8	108	50,2	**215**
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	16	3	58	3	20	24,7	61	75,3	74	92,5	6	7,5	**81**
Office national de l'énergie	9	7	56	35	16	15,0	91	85,0	65	60,7	42	39,3	**107**
Pêches et Océans	77	30	641	199	107	11,3	842	88,7	718	75,8	229	24,2	**949**
Revenu national (Douanes et Accise)	357	152	1 711	722	509	17,3	2 437	82,7	2 068	70,3	874	29,7	**2 946**
Revenu national (Impôt)	1 012	419	3 734	1 692	1 436	20,9	5 431	79,1	4 746	69,2	2 111	30,8	**6 867**
Santé nationale et Bien-être social	397	209	2 211	779	613	16,7	3 065	83,3	2 608	72,5	988	27,5	**3 678**
Sciences et Technologie	2	3	9	24	5	13,2	33	86,8	11	28,9	27	71,1	**38**
Secrétariat d'État du Canada	44	51	265	597	95	9,9	862	90,1	309	32,3	648	67,7	**957**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	3	0	8	4	33,3	8	66,7	1	8,3	11	91,7	**12**
Service correctionnel du Canada	80	50	875	475	130	8,7	1 357	91,3	955	64,5	525	35,5	**1 487**
Solliciteur général	11	5	46	41	16	15,4	88	84,6	57	55,3	46	44,7	**104**
Statistique Canada	298	193	857	637	502	24,5	1 548	75,5	1 155	58,2	830	41,8	**2 050**
Transports	337	174	1 812	801	512	16,4	2 619	83,6	2 149	68,8	975	31,2	**3 131**
Travail	29	12	145	117	41	13,5	263	86,5	174	57,4	129	42,6	**304**
Travaux publics	189	66	751	287	257	19,7	1 046	80,3	940	72,7	353	27,3	**1 303**
Tribunal de l'aviation civile	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Total	**7 346**	**4 041**	**36 588**	**17 940**	**11 462**	**17,3**	**54 897**	**82,7**	**43 934**	**66,7**	**21 981**	**33,3**	**66 359**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.



Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires des anciens combattants	161	69	631	196	230	21,6	833	78,4	792	74,9	265	25,1	**1 063**
Affaires extérieures	369	169	824	432	540	30,0	1 260	70,0	1 193	66,5	601	33,5	**1 800**
Affaires indiennes et du Nord canadien	98	45	906	221	144	11,3	1 132	88,7	1 004	79,1	266	20,9	**1 276**
Agence canadienne de développement international	21	28	103	237	49	12,6	340	87,4	124	31,9	265	68,1	**389**
Agriculture	144	79	1 210	433	223	11,9	1 657	88,1	1 354	72,6	512	27,4	**1 880**
Approvisionnements et Services	603	468	1 893	1 394	1 088	24,6	3 336	75,4	2 496	57,3	1 862	42,7	**4 424**
Archives publiques du Canada	98	42	79	108	140	42,8	187	57,2	177	54,1	150	45,9	**327**
Bibliothèque nationale du Canada	30	16	84	91	46	20,8	175	79,2	114	51,6	107	48,4	**221**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	3	16	17	3	8,1	34	91,9	16	44,4	20	55,6	**37**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	2	0	3	8	2	15,4	11	84,6	5	38,5	8	61,5	**13**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	10	0	1	9,1	10	90,9	11	100,0	0	0,0	**11**
Bureau de services juridiques des pensions	1	2	50	14	3	4,5	64	95,5	51	76,1	16	23,9	**67**
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	0	3	11	1	6,7	14	93,3	4	26,7	11	73,3	**15**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	3	2	10	26	6	14,3	36	85,7	13	31,7	28	68,3	**42**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	3	1	4	9	4	23,5	13	76,5	7	41,2	10	58,8	**17**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	2	7	4	29	9	21,4	33	78,6	6	14,3	36	85,7	**42**
Bureau du Conseil privé	19	32	59	82	51	26,4	142	73,6	78	40,6	114	59,4	**193**
Bureau du Directeur général des élections	2	9	1	14	11	42,3	15	57,7	3	11,5	23	88,5	**26**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	1	3	5	6	4	26,7	11	73,3	6	40,0	9	60,0	**15**
Commission canadienne des droits de la personne	3	3	17	26	6	12,2	43	87,8	20	40,8	29	59,2	**49**
Commission canadienne des grains	15	1	82	9	17	15,2	95	84,8	97	90,7	10	9,3	**112**
Commission canadienne des pensions	22	7	171	32	29	12,5	203	87,5	193	83,2	39	16,8	**232**
Commission canadienne des transports	18	18	91	88	36	16,7	180	83,3	109	50,7	106	49,3	**216**
Commission d'appel de l'immigration	6	3	24	14	9	19,1	38	80,9	30	63,8	17	36,2	**47**
Commission de la Fonction publique	37	58	212	405	95	13,3	617	86,7	249	35,0	463	65,0	**712**
Commission de la réforme du droit du Canada	3	3	5	17	6	21,4	22	78,6	8	28,6	20	71,4	**28**
Commission des allocations aux anciens combattants	0	1	1	6	1	12,5	7	87,5	1	12,5	7	87,5	**8**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	3	4	13	18	7	18,4	31	81,6	16	42,1	22	57,9	**38**
Commission du tarif	1	1	4	5	2	18,2	9	81,8	5	45,5	6	54,5	**11**
Commission mixte internationale	3	0	6	1	4	22,2	14	77,8	9	90,0	1	10,0	**18**
Commission nationale des libérations conditionnelles	15	10	81	62	25	14,9	143	85,1	96	57,1	72	42,9	**168**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	3	0	3	2	3	37,5	5	62,5	6	75,0	2	25,0	**8**
Communications	43	31	287	222	74	12,7	509	87,3	330	56,6	253	43,4	**583**
Conseil canadien des relations du travail	0	6	12	29	6	12,8	41	87,2	12	25,5	35	74,5	**47**

suite du relevé 19

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Environnement	1 743	341	230	60	2 099	87,7	294	12,3	1 973	83,1	401	16,9	**2 393**
Expansion industrielle régionale	25	16	15	6	41	66,1	21	33,9	40	64,5	22	35,5	**62**
Finances	14	9	11	5	23	59,0	16	41,0	25	64,1	14	35,9	**39**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	42	7	21	5	49	65,3	26	34,7	63	84,0	12	16,0	**75**
Investissement Canada	0	0	3	0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	0	0,0	**3**
Justice	7	4	45	23	11	13,9	68	86,1	52	65,8	27	34,2	**79**
Musées nationaux du Canada	159	29	87	17	188	64,4	104	35,6	246	84,2	46	15,8	**292**
Office national de l'énergie	15	2	7	2	17	65,4	9	34,6	22	84,6	4	15,4	**26**
Pêches et Océans	1 612	178	169	31	1 791	90,0	200	10,0	1 781	89,5	209	10,5	**1 991**
Revenu national (Douanes et Accise)	2	6	4	3	8	53,3	7	46,7	6	40,0	9	60,0	**15**
Revenu national (Impôt)	109	44	23	4	153	85,0	27	15,0	132	73,3	48	26,7	**180**
Santé nationale et Bien-être social	293	74	235	49	373	55,8	296	44,2	528	81,1	123	18,9	**669**
Sciences et Technologie	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0.0	**1**
Secrétariat d'État du Canada	5	9	10	21	14	31,1	31	68,9	15	33,3	30	66,7	**45**
Service correctionnel du Canada	33	14	9	3	47	79,7	12	20,3	42	71,2	17	28,8	**59**
Solliciteur général	1	0	4	2	1	14,3	6	85,7	5	71,4	2	28,6	**7**
Statistique Canada	266	179	250	117	447	54,9	367	45,1	516	63,5	296	36,5	**814**
Transports	6 430	1 582	345	107	8 019	94,7	452	5,3	6 775	80,0	1 689	20,0	**8 471**
Travail	35	13	11	7	48	72,7	18	27,3	46	69,7	20	30,3	**66**
Travaux publics	728	212	47	11	942	94,2	58	5,8	775	77,7	223	22.3	**1 000**
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	**23 080**	**86,7**	**3 545**	**13,3**	**21 005**	**79,1**	**5 536**	**20,9**	**26 625**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

19 Catégorie technique, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires des anciens combattants	7	7	10	9	15	44,1	19	55,9	17	51,5	16	48,5	**34**
Affaires extérieures	114	16	24	8	130	80,2	32	19,8	138	85,2	24	14,8	**162**
Affaires indiennes et du Nord canadien	221	31	72	7	256	76,0	81	24,0	293	88,5	38	11,5	**337**
Agence canadienne de développement international	3	7	1	7	10	55,6	8	44,4	4	22,2	14	77,8	**18**
Agriculture	2 278	713	531	120	2 998	82,1	655	17,9	2 809	77,1	833	22,9	**3 653**
Approvisionnements et Services	77	43	21	14	120	77,4	35	22,6	98	63,2	57	36,8	**155**
Archives publiques du Canada	56	24	29	19	80	62,5	48	37,5	85	66,4	43	33,6	**128**
Bibliothèque nationale du Canada	6	3	26	22	9	15,8	48	84,2	32	56,1	25	43,9	**57**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	60	14	4	1	74	93,7	5	6,3	64	81,0	15	19,0	**79**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Bureau du Conseil privé	2	3	2	1	5	62,5	3	37,5	4	50,0	4	50,0	**8**
Bureau du Directeur général des élections	3	4	1	1	11	78,6	3	21,4	4	44,4	5	55,6	**14**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission canadienne des droits de la personne	1	0	0	1	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Commission canadienne des grains	288	18	56	0	309	84,7	56	15,3	344	95,0	18	5,0	**365**
Commission canadienne des transports	69	14	14	4	83	82,2	18	17,8	83	82,2	18	17,8	**101**
Commission d'appel de l'immigration	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission de la Fonction publique	14	17	13	5	31	63,3	18	36,7	27	55,1	22	44,9	**49**
Commission des allocations aux anciens combattants	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	2	0	1	3	75,0	1	25,0	1	25,0	3	75,0	**4**
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Commission du tarif	2	1	4	0	3	42,9	4	57,1	6	85,7	1	14,3	**7**
Commission mixte internationale	1	0	1	0	2	66,7	1	33,3	2	100,0	0	0,0	**3**
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Communications	418	116	26	6	534	94,3	32	5,7	444	78,4	122	21,6	**566**
Conseil canadien des relations du travail	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	3	2	1	4	57,1	3	42,9	3	42,9	4	57,1	**7**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	8	0	1	4	8	61,5	5	38,5	9	69,2	4	30,8	**13**
Consommation et Corporations	353	137	38	12	490	90,7	50	9,3	391	72,4	149	27,6	**540**
Cour canadienne de l'impôt	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Cour fédérale	2	2	4	1	4	44,4	5	55,6	6	66,7	3	33,3	**9**
Cour suprême	0	2	1	4	2	28,6	5	71,4	1	14,3	6	85,7	**7**
Défense nationale (civils)	2 116	615	141	34	2 735	94,0	176	6,0	2 257	77,7	649	22,3	**2 911**
Département des Assurances	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Emploi et Immigration	20	18	24	9	38	52,8	34	47,2	44	62,0	27	38,0	**72**
Énergie, Mines et Ressources	639	206	142	32	846	82,9	175	17,1	781	76,6	238	23,4	**1 021**

suite du relevé 18

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	70	51	31	49	121	59,9	81	40,1	101	50,2	100	49,8	**202**
Conseil de révision des pensions	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	23	7	10	9	30	61,2	19	38,8	33	67,3	16	32,7	**49**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	132	63	93	44	195	58,7	137	41,3	225	67,8	107	32,2	**332**
Consommation et Corporations	258	140	129	108	398	62,7	237	37,3	387	60,9	248	39,1	**635**
Cour canadienne de l'impôt	4	5	5	0	9	64,3	5	35,7	9	64,3	5	35,7	**14**
Cour fédérale	23	13	15	15	36	54,5	30	45,5	38	57,6	28	42,4	**66**
Cour suprême	2	2	1	2	4	57,1	3	42,9	3	42,9	4	57,1	**7**
Défense nationale (civils)	1 267	328	393	131	1 598	75,2	526	24,8	1 660	78,3	459	21,7	**2 124**
Département des Assurances	80	21	19	7	101	79,5	26	20,5	99	78,0	28	22,0	**127**
Emploi et Immigration	4 347	2 388	3 798	1 610	6 744	55,4	5 419	44,6	8 145	67,1	3 998	32,9	**12 163**
Énergie, Mines et Ressources	362	128	223	106	492	59,9	330	40,1	585	71,4	234	28,6	**822**
Environnement	687	230	310	152	918	66,5	463	33,5	997	72,3	382	27,7	**1 381**
Expansion industrielle régionale	751	228	246	139	979	71,8	385	28,2	997	73,1	367	26,9	**1 364**
Finances	84	31	58	40	116	54,2	98	45,8	142	66,7	71	33,3	**214**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	91	24	84	35	115	49,1	119	50,9	175	74,8	59	25,2	**234**
Investissement Canada	23	7	13	5	30	62,5	18	37,5	36	75,0	12	25,0	**48**
Justice	24	18	30	26	42	42,9	56	57,1	54	55,1	44	44,9	**98**
Musées nationaux du Canada	62	51	89	45	113	45,7	134	54,3	151	61,1	96	38,9	**247**
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	36	6	14	1	42	73,7	15	26,3	50	87,7	7	12,3	**57**
Office national de l'énergie	63	13	26	8	76	69,1	34	30,9	89	80,9	21	19,1	**110**
Pêches et Océans	450	119	178	61	569	70,4	239	29,6	628	77,7	180	22,3	**808**
Revenu national (Douanes et Accise)	3 023	1 155	1 336	338	4 178	71,4	1 675	28,6	4 359	74,5	1 493	25,5	**5 853**
Revenu national (Impôt)	3 428	1 106	2 182	681	4 535	61,3	2 866	38,7	5 610	75,8	1 787	24,2	**7 401**
Santé nationale et Bien-être social	609	229	575	226	844	51,2	806	48,8	1 184	72,2	455	27,8	**1 650**
Sciences et Technologie	13	7	14	7	20	48,8	21	51,2	27	65,9	14	34,1	**41**
Secrétariat d'État du Canada	237	573	303	657	810	45,8	960	54,2	540	30,5	1 230	69,5	**1 770**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	2	4	1	3	6	60,0	4	40,0	3	30,0	7	70,0	**10**
Service correctionnel du Canada	969	452	323	184	1 423	73,7	508	26,3	1 292	67,0	636	33,0	**1 931**
Solliciteur général	44	9	40	17	55	48,7	58	51,3	84	76,4	26	23,6	**113**
Statistique Canada	354	186	205	128	540	61,9	333	38,1	559	64,0	314	36,0	**873**
Transports	1 299	427	660	240	1 728	65,7	901	34,3	1 959	74,6	667	25,4	**2 629**
Travail	172	77	93	37	249	65,7	130	34,3	265	69,9	114	30,1	**379**
Travaux publics	794	265	298	95	1 060	72,9	394	27,1	1 092	75,2	360	24,8	**1 454**
Tribunal de l'aviation civile	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Total	**25 057**	**10 524**	**14 584**	**6 625**	**35 629**	**62,6**	**21 250**	**37,4**	**39 641**	**69,8**	**17 149**	**30,2**	**56 879**

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

18 Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Tota**
Affaires des anciens combattants	381	104	238	48	486	62,7	289	37,3	619	80,3	152	19,7	**77**
Affaires extérieures	946	334	254	96	1 282	78,6	350	21,4	1 200	73,6	430	26,4	**1 63**
Affaires indiennes et du Nord canadien	796	198	509	120	998	61,2	632	38,8	1 305	80,4	318	19,6	**1 63**
Agence canadienne de développement international	185	174	89	121	359	63,0	211	37,0	274	48,2	295	51,8	**57**
Agriculture	591	185	292	105	779	66,2	397	33,8	883	75,3	290	24,7	**1 17**
Approvisionnements et Services	1 556	619	751	388	2 175	65,6	1 140	34,4	2 307	69,6	1 007	30,4	**3 31**
Archives publiques du Canada	74	37	28	19	112	70,4	47	29,6	102	64,6	56	35,4	**15**
Bibliothèque nationale du Canada	16	9	15	9	25	51,0	24	49,0	31	63,3	18	36,7	**4**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	7	4	14	7	11	34,4	21	65,6	21	65,6	11	34,4	**3**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	10	8	0	0,0	18	100,0	10	55,6	8	44,4	**1**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	8	0	3	0	8	72,7	3	27,3	11	100,0	0	0,0	**1**
Bureau de services juridiques des pensions	3	2	13	3	5	23,8	16	76,2	16	76,2	5	23,8	**2**
Bureau des relations fédérales-provinciales	4	2	1	1	6	75,0	2	25,0	5	62,5	3	37,5	****
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	2	4	5	8	6	27,3	16	72,7	7	36,8	12	63,2	**2**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	2	0	2	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100,0	****
Bureau du Commissaire aux langues officielles	8	34	14	26	42	51,2	40	48,8	22	26,8	60	73,2	**8**
Bureau du Conseil privé	22	17	28	17	39	46,4	45	53,6	50	59,5	34	40,5	**8**
Bureau du Directeur général des élections	1	6	5	4	7	43,8	9	56,3	6	37,5	10	62,5	**1**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	13	8	4	1	21	80,8	5	19,2	17	65,4	9	34,6	**2**
Commission canadienne des droits de la personne	27	15	36	9	42	48,3	45	51,7	63	72,4	24	27,6	**8**
Commission canadienne des grains	20	3	12	2	25	64,1	14	35,9	32	86,5	5	13,5	**3**
Commission canadienne des pensions	31	6	25	3	37	56,9	28	43,1	56	86,2	9	13,8	**6**
Commission canadienne des transports	94	46	47	30	140	64,5	77	35,5	141	65,0	76	35,0	**217**
Commission d'appel de l'immigration	7	5	6	4	12	54,5	10	45,5	13	59,1	9	40,9	**2**
Commission de la Fonction publique	242	206	209	219	451	51,2	429	48,7	451	51,5	425	48,5	**880**
Commission de la réforme du droit du Canada	0	2	2	3	2	28,6	5	71,4	2	28,6	5	71,4	**7**
Commission des allocations aux anciens combattants	8	1	5	3	9	52,9	8	47,1	13	76,5	4	23,5	**17**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	5	7	4	6	12	54,5	10	45,5	9	40,9	13	59,1	**2**
Commission du tarif	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission mixte internationale	1	0	1	0	1	50 0	1	50,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Commission nationale des libérations conditionnelles	26	10	32	22	36	40,0	54	60,0	58	64,4	32	35,6	**90**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	1	1	0	3	2	40,0	3	60,0	1	20,0	4	80,0	**5**
Communications	189	111	134	122	302	54,1	256	45,9	323	58,1	233	41,9	**558**
Conseil canadien des relations du travail	9	8	2	9	17	60,7	11	39,3	11	39,3	17	60,7	**28**

uite du relevé 17

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
linistère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
onseil de révision des pensions	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
onseil du Trésor (Bureau du ontrôleur général)	3	1	0	0	4	100,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	**4**
onseil du Trésor (Secrétariat)	21	2	3	1	23	85,2	4	14,8	24	88,9	3	11,1	**27**
onsommation et Corporations	152	37	28	12	189	82,5	40	17,5	180	78,6	49	21,4	**229**
our canadienne de l'impôt	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
our fédérale	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
our suprême	0	2	4	2	2	25,0	6	75,0	4	50,0	4	50,0	**8**
éfense nationale (civils)	1 029	363	209	129	1 398	80,5	339	19,5	1 238	71,6	492	28,4	**1 737**
épartement des Assurances	9	11	2	0	20	90,9	2	9,1	11	50,0	11	50,0	**22**
mploi et Immigration	133	50	54	13	184	73,3	67	26,7	187	74,8	63	25,2	**251**
nergie, Mines et Ressources	1 069	177	137	34	1 249	88,0	171	12,0	1,206	85,1	211	14,9	**1 420**
nvironnement	1 440	303	162	58	1 748	88,7	223	11,3	1 602	81,6	361	18,4	**1 971**
xpansion industrielle régionale	59	20	17	5	79	78,2	22	21,8	76	75,2	25	24,8	**101**
inances	154	38	42	9	194	79,2	51	20,8	196	80,7	47	19,3	**245**
endarmerie royale du Canada mployés de la Fonction ıblique)	18	4	14	3	22	56,4	17	43,6	32	82,1	7	17,9	**39**
vestissement Canada	4	0	1	0	4	80,0	1	20,0	5	100,0	0	0,0	**5**
ıstice	348	128	159	56	476	68,9	215	31,1	507	73,4	184	26,6	**691**
lusées nationaux du Canada	60	12	34	4	72	65,5	38	34,5	94	85,5	16	14,5	**110**
ffice national de l'énergie	96	15	15	5	113	85,0	20	15,0	111	84,7	20	15,3	**133**
ches et Océans	823	94	95	15	918	89,2	111	10,8	918	89,4	109	10,6	**1 029**
evenu national (Douanes et ccise)	401	106	51	20	507	87,7	71	12,3	452	78,2	126	21,8	**578**
evenu national (Impôt)	1 832	553	223	51	2 385	89,7	274	10,3	2 055	77,3	604	22,7	**2 659**
anté nationale et Bien-être cial	701	149	868	136	864	45,2	1 047	54,8	1 569	84,6	285	15,4	**1 911**
iences et Technologie	5	0	4	0	5	55,6	4	44,4	9	100,0	0	0,0	**9**
ecrétariat d'État du Canada	8	11	4	5	19	67,9	9	32,1	12	42,9	16	57,1	**28**
ervice correctionnel du Canada	266	122	280	67	389	52,8	348	47,2	546	74,3	189	25,7	**737**
olliciteur général	16	2	14	2	18	52,9	16	47,1	30	88,2	4	11,8	**34**
atistique Canada	451	158	163	60	611	73,1	225	26,9	614	73,8	218	26,2	**836**
ransports	628	138	45	27	766	91,4	72	8,6	673	80,3	165	19,7	**838**
ravail	39	13	10	3	52	80,0	13	20,0	49	75,4	16	24,6	**65**
ravaux publics	426	90	16	8	516	95,6	24	4,4	442	81,9	98	18,1	**540**
otal	**13 715**	**3 532**	**3 979**	**1 389**	**17 330**	**76,1**	**5 453**	**23,9**	**17 694**	**78,2**	**4 921**	**21,8**	**27 783**

ota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

[1] –Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

17 Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie scientifique et professionnelle selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires des anciens combattants	41	35	114	184	76	20,2	300	79,8	155	41,4	219	58,6	**374**
Affaires extérieures	33	5	15	1	38	70,4	16	29,6	48	88,9	6	11,1	**54**
Affaires indiennes et du Nord canadien	741	63	637	53	831	53,6	719	46,4	1 378	92,2	116	7,8	**1 550**
Agence canadienne de développement international	42	31	3	2	73	93,6	5	6,4	45	57,7	33	42,3	**78**
Agriculture	1 895	409	252	91	2 315	87,1	344	12,9	2 147	81,1	500	18,9	**2 659**
Approvisionnements et Services	117	47	13	3	164	91,1	16	8,9	130	72,2	50	27,8	**180**
Archives publiques du Canada	49	20	36	8	69	61,1	44	38,9	85	75,2	28	24,8	**113**
Bibliothèque nationale du Canada	44	19	102	18	63	34,4	120	65,6	146	79,8	37	20,2	**183**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	10	1	1	3	11	73,3	4	26,7	11	73,3	4	26,7	**15**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	1	1	0	2	66,7	1	33,3	2	66,7	1	33,3	**3**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	1	0	2	2	50,0	2	50,0	1	25,0	3	75,0	**4**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	3	1	0	0,0	4	100,0	3	75,0	1	25,0	**4**
Bureau de services juridiques des pensions	25	5	11	2	30	69,8	13	30,2	36	83,7	7	16,3	**43**
Bureau du Conseil privé	3	0	2	1	3	50,0	3	50,0	5	83,3	1	16,7	**6**
Bureau du Directeur général des élections	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Commission canadienne des droits de la personne	2	2	2	1	4	57,1	3	42,9	4	57,1	3	42,9	**7**
Commission canadienne des grains	28	0	7	0	29	80,6	7	19,4	35	100,0	0	0,0	**36**
Commission canadienne des pensions	25	2	6	0	27	81,8	6	18,2	31	93,9	2	6,1	**33**
Commission canadienne des transports	93	27	13	5	122	87,1	18	12,9	106	76,8	32	23,2	**140**
Commission d'appel de l'immigration	0	1	2	0	1	33,3	2	66,7	2	66,7	1	33,3	**3**
Commission de la Fonction publique	77	193	77	278	270	43,1	356	56,9	154	24,6	471	75,4	**626**
Commission de la réforme du droit du Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission des allocations aux anciens combattants	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	1	1	2	2	40,0	3	60,0	2	40,0	3	60,0	**5**
Commission du tarif	8	1	0	0	9	100,0	0	0,0	8	88,9	1	11,1	**9**
Commission mixte internationale	5	0	0	0	10	90,9	1	9,1	5	100,0	0	0,0	**11**
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Communications	253	63	15	7	316	93,5	22	6,5	268	79,3	70	20,7	**338**
Conseil canadien des relations du travail	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	24	6	5	0	30	85,7	5	14,3	29	82,9	6	17,1	**35**

suite du relevé 16

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Défense nationale (civils)	127	16	4	0	143	97,3	4	2,7	131	89,1	16	10,9	**147**
Département des Assurances	10	1	0	0	11	100,0	0	0,0	10	90,9	1	9,1	**11**
Emploi et Immigration	122	61	15	2	183	91,5	17	8,5	137	68,5	63	31,5	**200**
Énergie, Mines et Ressources	140	15	10	0	155	93,9	10	6,1	150	90,9	15	9,1	**165**
Environnement	187	36	13	2	223	93,7	15	6,3	200	84,0	38	16,0	**238**
Expansion industrielle régionale	191	58	19	3	249	91,9	22	8,1	210	77,5	61	22,5	**271**
Finances	72	13	7	0	85	92,4	7	7,6	79	85,9	13	14,1	**92**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Investissement Canada	7	2	2	1	9	75,0	3	25,0	9	75,0	3	25,0	**12**
Justice	5	6	1	1	11	84,6	2	15,4	6	46,2	7	53,8	**13**
Musées nationaux du Canada	26	4	3	1	30	88,2	4	11,8	29	85,3	5	14,7	**34**
Office national de l'énergie	20	0	1	0	20	95,2	1	4,8	21	100,0	0	0,0	**21**
Pêches et Océans	113	18	5	1	131	95,6	6	4,4	118	86,1	19	13,9	**137**
Revenu national (Douanes et Accise)	81	16	7	1	97	92,4	8	7,6	88	83,8	17	16,2	**105**
Revenu national (Impôt)	102	33	6	0	135	95,7	6	4,3	108	76,6	33	23,4	**141**
Santé nationale et Bien-être social	103	19	14	7	122	85,3	21	14,7	117	81,8	26	18,2	**143**
Sciences et Technologie	20	6	5	1	26	81,3	6	18,8	25	78,1	7	21,9	**32**
Secrétariat d'État du Canada	23	21	8	7	44	74,6	15	25,4	31	52,5	28	47,5	**59**
Service correctionnel du Canada	51	20	5	2	71	91,0	7	9,0	56	71,8	22	28,2	**78**
Solliciteur général	22	6	3	0	28	90,3	3	9,7	25	80,6	6	19,4	**31**
Statistique Canada	62	18	7	2	80	89,9	9	10,1	69	77,5	20	22,5	**89**
Transports	204	40	11	0	244	95,7	11	4,3	215	84,3	40	15,7	**255**
Travail	26	7	7	0	33	82,5	7	17,5	33	82,5	7	17,5	**40**
Travaux publics	84	21	2	1	105	97,2	3	2,8	86	79,6	22	20,4	**108**
Total	**3 161**	**793**	**308**	**89**	**3 954**	**90,9**	**397**	**9,1**	**3 469**	**79,7**	**882**	**20,3**	**4 351**

Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de la gestion selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires des anciens combattants	23	3	3	1	26	86,7	4	13,3	26	86,7	4	13,3	30
Affaires extérieures	343	92	16	4	435	95,6	20	4,4	359	78,9	96	21,1	455
Affaires indiennes et du Nord canadien	124	22	13	4	146	89,6	17	10,4	137	84,0	26	16,0	163
Agence canadienne de développement international	65	36	6	6	101	89,4	12	10,6	71	62,8	42	37,2	113
Agriculture	168	27	6	3	195	95,6	9	4,4	174	85,3	30	14,7	204
Approvisionnements et Services	156	46	11	3	202	93,5	14	6,5	167	77,3	49	22,7	216
Archives publiques du Canada	13	3	1	0	16	94,1	1	5,9	14	82,4	3	17,6	17
Bibliothèque nationale du Canada	3	0	5	1	3	33,3	6	66,7	8	88,9	1	11,1	9
Bureau canadien de la sécurité aérienne	6	0	0	1	6	85,7	1	14,3	6	85,7	1	14,3	7
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	2
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	3	0	0	0	3	100,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3
Bureau des relations fédérales-provinciales	12	7	3	2	19	79,2	5	20,8	15	62,5	9	37,5	24
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	2	2	0	0	4	100,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	2
Bureau du Commissaire aux langues officielles	4	8	1	1	12	85,7	2	14,3	5	35,7	9	64,3	14
Bureau du Conseil privé	38	10	22	7	48	62,3	29	37,7	60	77,9	17	22,1	77
Bureau du Directeur général des élections	0	3	0	0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	3	1	0	1	4	80,0	1	20,0	3	60,0	2	40,0	5
Commission canadienne des droits de la personne	2	0	4	0	2	33,3	4	66,7	6	100,0	0	0,0	6
Commission canadienne des grains	6	0	0	0	6	100,0	0	0,0	6	100,0	0	0,0	6
Commission canadienne des pensions	1	1	1	0	2	66,7	1	33,3	2	66,7	1	33,3	3
Commission canadienne des transports	29	3	0	0	32	100,0	0	0,0	29	90,6	3	9,4	32
Commission d'appel de l'immigration	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	0	0,0	2
Commission de la Fonction publique	32	21	9	7	53	76,8	16	23,2	41	59,4	28	40,6	69
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	4	2	0	0	6	100,0	0	0,0	4	66,7	2	33,3	6
Commission du tarif	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Commission mixte internationale	3	0	0	0	3	100,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3
Commission nationale des libérations conditionnelles	6	0	0	0	6	100,0	0	0,0	6	100,0	0	0,0	6
Communications	64	22	7	3	86	89,6	10	10,4	71	74,0	25	26,0	96
Conseil canadien des relations du travail	7	0	1	0	7	87,5	1	12,5	8	100,0	0	0,0	8
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	19	7	3	0	26	89,7	3	10,3	22	75,9	7	24,1	29
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	54	3	6	2	57	87,7	8	12,3	60	92,3	5	7,7	65
Conseil du Trésor (Secrétariat)	115	24	23	9	139	81,3	32	18,7	138	80,7	33	19,3	171
Consommation et Corporations	54	11	9	1	65	86,7	10	13,3	63	84,0	12	16,0	75
Cour fédérale	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Cour suprême	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1

15 Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	Anglophones N.	Anglophones %	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Total
Gestion	Bilingue	2 401	75,7	770	24,3	3 171	**3 171**
	Anglais	684	99,0	7	1,0	691	**691**
	Français	0	0,0	2	100,0	2	**2**
	Anglais ou français	333	79,3	87	20,7	420	**420**
	Total	**3 469**	**79,7**	**882**	**20,3**	**4 351**	**4 351**
Scientifique et professionnelle	Bilingue	3 969	50,6	3 875	49,4	7 844	**7 844**
	Anglais	12 528	98,1	244	1,9	12 772	**12 772**
	Français	9	1,5	590	98,5	599	**599**
	Anglais ou français	662	81,9	146	18,1	808	**808**
	Total	**17 694**	**78,2**	**4 921**	**21,8**	**22 615**	**22 783**
Administration et service extérieur	Bilingue	9 181	40,2	13 657	59,8	22 838	**22 838**
	Anglais	28 416	97,8	636	2,2	29 052	**29 052**
	Français	12	0,5	2 322	99,5	2 334	**2 334**
	Anglais ou français	1 556	79,0	413	21,0	1 969	**1 969**
	Total	**39 641**	**69,8**	**17 149**	**30,2**	**56 790**	**56 879**
Technique	Bilingue	1 868	34,1	3 607	65,9	5 475	**5 475**
	Anglais	17 892	97,2	514	2,8	18 406	**18 406**
	Français	31	2,7	1 104	97,3	1 135	**1 135**
	Anglais ou français	957	78,8	258	21,2	1 215	**1 215**
	Total	**21 005**	**79,1**	**5 536**	**20,9**	**26 541**	**26 625**
Soutien administratif	Bilingue	5 124	27,6	13 448	72,4	18 572	**18 572**
	Anglais	34 678	96,1	1 415	3,9	36 093	**36 093**
	Français	68	1,3	5 336	98,7	5 404	**5 404**
	Anglais ou français	2 616	66,8	1 301	33,2	3 917	**3 917**
	Total	**43 934**	**66,7**	**21 981**	**33,3**	**65 915**	**66 359**
Exploitation	Bilingue	726	24,5	2 237	75,5	2 963	**2 963**
	Anglais	26 396	97,9	569	2,1	26 965	**26 965**
	Français	127	2,4	5 194	97,6	5 321	**5 321**
	Anglais ou français	1 712	49,6	1 739	50,4	3 451	**3 451**
	Total	**29 911**	**75,1**	**9 929**	**24,9**	**39 840**	**40 072**
Toutes les catégories	Bilingue	23 349	38,3	37 649	61,7	60 998	**60 998**
	Anglais	120 649	97,3	3 385	2,7	124 034	**124 034**
	Français	247	1,7	14 550	98,3	14 797	**14 797**
	Anglais ou français	7 838	66,5	3 944	33,5	11 782	**11 782**
	Total global	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	**216 295**	**217 223**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

3 Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et la catégorie professionnelle, 1986

	Catégorie professionnelle												
	Gestion		Scientifique et professionnelle		Administration et service extérieur		Technique		Soutien administratif		Exploitation		
Lieu de travail	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	37	0,7	231	4,4	996	18,8	1 232	23,2	1 376	25,9	1 437	27,1	**5 309**
Île-du-Prince-Édouard	25	1,2	102	4,9	563	27,3	252	12,2	730	35,3	393	19,0	**2 066**
Nouvelle-Écosse	95	0,7	985	7,1	1 997	14,4	2 204	15,9	3 164	22,8	5 455	39,2	**13 900**
Nouveau-Brunswick	56	0,8	449	6,1	1 622	21,9	1 076	14,6	2 315	31,3	1 870	25,3	**7 390**
Québec (sauf RCN)	193	0,6	2 895	9,3	7 977	25,7	3 632	11,7	9 250	29,7	7 133	22,9	**31 097**
Québec (RCN)	762	4,2	1 761	9,7	7 464	41,2	1 030	5,7	6 170	34,1	894	4,9	**18 114**
Ontario (RCN)	2 194	4,2	7 209	13,8	15 181	29,1	5 429	10,4	18 214	34,9	3 879	7,4	**52 236**
Ontario (sauf RCN)	227	0,7	3 558	10,2	9 445	27,0	4 029	11,5	10 644	30,5	7 003	20,1	**34 915**
Manitoba	91	1,0	1 126	11,8	2 116	22,2	1 404	14,7	3 098	32,5	1 708	17,9	**9 543**
Saskatchewan	38	0,7	794	14,1	1 359	24,1	655	11,6	1 531	27,2	1 251	22,2	**5 632**
Alberta	99	0,8	1 403	10,8	2 751	21,2	1 971	15,2	3 439	26,5	3 290	25,4	**12 958**
Colombie-Britannique	136	0,7	1 821	9,0	4 397	21,8	3 081	15,3	5 497	27,2	5 238	26,0	**20 175**
Yukon	6	0,7	169	19,0	144	16,2	197	22,2	180	20,3	184	20,7	**888**
Territoires du Nord-Ouest	9	0,6	206	14,7	177	12,7	398	28,5	288	20,6	278	19,9	**1 397**
Étranger	260	16,5	74	4,7	690	43,9	34	2,2	460	29,2	55	3,5	**1 573**
Total	**4 351**	**2,0**	**22 783**	**10,5**	**56 879**	**26,2**	**26 625**	**12,3**	**66 359**	**30,5**	**40 072**	**18,4**	**217 223**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle.

4 Catégorie de la gestion et femmes, francophones et autochtones

Répartition, en nombre et pourcentage, des hommes, des femmes, des anglophones, des francophones et des autochtones de la catégorie de la gestion, selon le groupe et le niveau, 1985 et 1986

	Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Autochtones		**Effectif total de la catégorie**
Groupe et niveau	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
1985											
EX-5[a]	86	98,9	1	1,1	66	75,9	21	24,1	0	0,0	**87**
EX-4	195	94,7	11	5,3	157	76,2	49	23,8	2	1,0	**206**
EX-3	443	95,5	21	4,5	368	79,3	96	20,7	2	0,4	**464**
EX-2	665	93,5	46	6,5	558	78,5	153	21,5	3	0,4	**711**
EX-1	894	91,5	83	8,5	757	77,5	220	22,5	5	0,5	**977**
SM	1 775	90,8	180	9,2	1 601	81,9	354	18,1	14	0,7	**1 955**
Total	**4 058**	**92,2**	**342**	**7,8**	**3 507**	**79,7**	**893**	**20,3**	**26**	**0,6**	**4 400**
1986											
EX-5[a]	81	97,6	2	2,4	66	79,5	17	20,5	0	0,0	**83**
EX-4	201	93,9	13	6,1	161	75,2	53	24,8	2	0,9	**214**
EX-3	433	94,1	27	5,9	369	80,2	91	19,8	2	0,4	**460**
EX-2	693	93,0	52	7,0	586	78,7	159	21,3	4	0,5	**745**
EX-1	854	90,2	93	9,8	743	78,5	204	21,5	5	0,5	**947**
SM	1 692	89,0	210	11,0	1 544	81,2	358	18,8	13	0,7	**1 902**
Total	**3 954**	**90,9**	**397**	**9,1**	**3 469**	**79,7**	**882**	**20,3**	**26**	**0,6**	**4 351**

[a] Comprend, en 1985, 8 cadres de direction désignés GX et 5 en 1986. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.

suite du relevé 12

Catégorie et groupe professionnels	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Administration et service extérieur													
Service d'information (IS)	385	228	387	239	614	49,4	629	50,6	772	62,3	467	37,7	1 243
Stagiaires en administration (AT)	12	10	24	7	23	41,8	32	58,2	36	67,9	17	32,1	55
Traduction (TR)	75	451	66	481	526	49,0	547	51,0	141	13,1	932	86,9	1 073
Total	**25 057**	**10 524**	**14 584**	**6 625**	**35 629**	**62,6**	**21 250**	**37,4**	**39 641**	**69,8**	**17 149**	**30,2**	**56 879**
Contrôle de la circulation aérienne (AI)	1 763	304	54	24	2 067	96,4	78	3,6	1 817	84,7	328	15,3	2 145
Dessin et illustration (DD)	1 084	318	190	60	1 409	84,8	253	15,2	1 274	77,1	378	22,9	1 662
Électronique (EL)	2 342	608	36	10	2 950	98,5	46	1,5	2 378	79,4	618	20,6	2 996
Inspection des produits primaires (PI)	1 805	619	156	62	2 428	91,8	218	8,2	1 961	74,2	681	25,8	2 646
Inspection technique (TI)	1 089	377	31	1	1 466	97,9	32	2,1	1 120	74,8	378	25,2	1 498
Navigation aérienne (AO)	440	98	17	7	544	95,8	24	4,2	457	81,3	105	18,7	568
Officiers de navire (SO)	1 166	287	48	23	1 453	95,3	71	4,7	1 214	79,7	310	20,3	1 524
Photographie (PY)	87	39	14	6	126	86,3	20	13,7	101	69,2	45	30,8	146
Radiotélégraphie (RO)	948	168	66	19	1 116	92,9	85	7,1	1 014	84,4	187	15,6	1 201
Soutien de l'enseignement (EU)	8	3	32	2	11	23,4	36	76,6	40	88,9	5	11,1	47
Soutien des sciences sociales (SI)	701	341	781	322	1 047	48,7	1 105	51,3	1 482	69,1	663	30,9	2 152
Soutien technologique et scientifique (EG)	4 856	1 100	961	176	5 988	83,8	1 154	16,2	5 817	82,0	1 276	18,0	7 142
Techniciens divers (GT)	1 996	475	334	87	2 475	85,4	423	14,6	2 330	80,6	562	19,4	2 898
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	**23 080**	**86,7**	**3 545**	**13,3**	**21 005**	**79,1**	**5 536**	**20,9**	**26 625**
Soutien administratif													
Commis aux écritures et règlements (CR)	6 177	3 567	26 370	12 272	9 805	20,1	38 916	79,9	32 547	67,3	15 839	32,7	48 721
Communications (CM)	323	86	190	47	409	63,3	237	36,7	513	79,4	133	20,6	646
Mécanographie (OE)	119	72	114	82	200	49,1	207	50,9	233	60,2	154	39,8	407
Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	103	37	8 356	4 954	141	1,0	13 364	99,0	8 459	62,9	4 991	37,1	13 505
Traitements des données (DA)	624	279	1 558	585	907	29,4	2 173	70,6	2 182	71,6	864	28,4	3 080
Total	**7 346**	**4 041**	**36 588**	**17 940**	**11 462**	**17,3**	**54 897**	**82,7**	**43 934**	**66,7**	**21 981**	**33,3**	**66 359**
Exploitation													
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1 556	383	14	1	1 945	99,2	15	0,8	1 570	80,3	384	19,7	1 960
Équipage de navires (SC)	1 787	313	49	12	2 108	97,2	61	2,8	1 836	85,0	325	15,0	2 169
Gardiens de phare (LI)	330	32	5	0	362	98,6	5	1,4	335	91,3	32	8,7	367
Manœuvres et hommes de métier (GL)	10 939	3 353	214	47	14 351	98,2	265	1,8	11 153	76,6	3 400	23,4	14 616
Pompiers (FR)	1 173	201	6	1	1 376	99,5	7	0,5	1 179	85,4	202	14,6	1 383
Réparation de navires (SR)	2 378	29	11	0	2 426	99,5	11	0,5	2 389	98,8	29	1,2	2 437
Services correctionnels (CX)	2 643	1 496	438	156	4 156	87,4	597	12,6	3 081	65,1	1 652	34,9	4 753
Services d'imprimerie (PR)	279	479	126	280	762	65,1	408	34,9	405	34,8	759	65,2	1 170
Services divers (GS)	4 864	1 885	2 433	519	6 779	69,6	2 964	30,4	7 297	75,2	2 404	24,8	9 743
Services hospitaliers (HS)	212	439	454	303	681	46,2	793	53,8	666	47,3	742	52,7	1 474
Total	**26 161**	**8 610**	**3 750**	**1 319**	**34 946**	**87,2**	**5 126**	**12,8**	**29 911**	**75,1**	**9 929**	**24,9**	**40 072**
Total global	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58,2**	**90 741**	**41,8**	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	**217 223**[a]

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

2 Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie et le groupe professionnels, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie et groupe professionnels	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion													
Direction (EX)	1 779	478	142	45	2 257	92,3	187	7,7	1 921	78,6	523	21,4	**2 444**
Gestion supérieure (SM)	1 382	315	166	44	1 697	89,0	210	11,0	1 588	83,3	359	18,8	**1 907**
Total	**3 161**	**793**	**308**	**89**	**3 954**	**90,9**	**397**	**9,1**	**3 469**	**79,7**	**882**	**20,3**	**4 351**
Scientifique et professionnelle													
Actuariat (AC)	9	13	2	0	22	91,7	2	8,3	11	45,8	13	54,2	**24**
Agriculture (AG)	211	55	36	9	266	85,5	45	14,5	247	79,4	64	20,6	**311**
Architecture et urbanisme (AR)	232	52	24	16	284	87,4	41	12,6	256	79,0	68	21,0	**325**
Art dentaire (DE)	27	6	2	0	34	94,4	2	5,6	29	82,9	6	17,1	**36**
Bibliothéconomie (LS)	119	46	291	54	165	32,2	348	67,8	410	80,4	100	19,6	**513**
Chimie (CH)	270	41	73	16	314	77,9	89	22,1	343	85,7	57	14,2	**403**
Droit (LA)	390	139	174	69	529	68,5	243	31,5	564	73,1	208	26,9	**772**
Économie, sociologie et statistique (ES)	1 488	378	424	121	1 877	77,4	547	22,6	1 912	79,3	499	20,7	**2 424**
Enseignement (ED)	755	435	742	452	1 218	49,9	1 225	50,1	1 497	62,8	887	37,2	**2 443**
Enseignement universitaire (UT)	131	87	4	5	223	95,7	10	4,3	135	59,5	92	40,5	**233**
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	1	0	16	7	1	4,2	23	95,8	17	70,8	7	29,2	**24**
Génie et arpentage (EN)	2 307	475	72	30	2 782	96,5	102	3,5	2 379	82,5	505	17,5	**2 884**
Mathématiques (MA)	96	32	39	12	128	71,5	51	28,5	135	75,4	44	24,6	**179**
Médecine (MD)	180	59	38	4	242	84,9	43	15,1	218	77,6	63	22,4	**285**
Médecine vétérinaire (VS)	382	158	54	29	540	86,7	83	13,3	436	70,0	187	30,0	**623**
Météorologie (MT)	409	118	32	17	529	91,5	49	8,5	441	76,6	135	23,4	**578**
Pharmacie (PH)	23	14	11	8	37	66,1	19	33,9	34	60,7	22	39,3	**56**
Psychologie (PS)	59	20	25	15	80	66,7	40	33,3	84	70,6	35	29,4	**120**
Recherche historique (HR)	130	48	70	17	178	67,2	87	32,8	200	75,5	65	24,5	**265**
Recherche scientifique (SE)	1 758	166	91	16	1 933	94,7	108	5,3	1 849	91,0	182	9,0	**2 041**
Réglementation scientifique (SG)	303	83	58	23	388	82,7	81	17,3	361	77,3	106	22,7	**469**
Sciences biologiques (BI)	770	114	188	41	890	79,4	231	20,6	958	86,1	155	13,9	**1 121**
Sciences domestiques (HE)	0	0	25	15	0	0,0	42	100,0	25	62,5	15	37,5	**42**
Sciences forestières (FO)	120	31	11	1	152	92,7	12	7,3	131	80,4	32	19,6	**164**
Sciences infirmières (NU)	131	37	1 041	311	171	10,9	1 392	89,1	1 172	77,1	348	22,9	**1 563**
Sciences physiques (PC)	651	91	106	27	749	84,9	133	15,1	757	86,5	118	13,5	**882**
Service scientifique de la défense (DS)	382	116	32	13	498	91,7	45	8,3	414	76,2	129	23,8	**543**
Service social (SW)	60	21	38	5	81	64,8	44	35,2	98	79,0	26	21,0	**125**
Vérification (AU)	2 321	697	260	56	3 019	90,5	316	9,5	2 581	77,4	753	22,6	**3 335**
Total	**13 715**	**3 532**	**3 979**	**1 389**	**17 330**	**76,1**	**5 453**	**23,9**	**17 694**	**78,2**	**4 921**	**21,8**	**22 783**
Administration et service extérieur													
Achat et approvisionnement (PG)	1 093	390	450	150	1 483	71,2	600	28,8	1 543	74,1	540	25,9	**2 083**
Administration des programmes (PM)	11 561	4 839	7 325	2 461	16 414	62,6	9 802	37,4	18 886	72,1	7 300	27,9	**26 216**
Commerce (CO)	1 371	365	225	77	1 739	85,2	303	14,8	1 596	78,3	442	21,7	**2 042**
Gestion des finances (FI)	1 341	482	552	218	1 824	70,3	771	29,7	1 893	73,0	700	27,0	**2 595**
Gestion des systèmes informatiques (CS)	2 059	611	590	257	2 677	75,9	850	24,1	2 649	75,3	868	24,7	**3 527**
Gestion du personnel (PE)	856	585	930	529	1 444	49,7	1 460	50,3	1 786	61,6	1 114	38,4	**2 904**
Organisation et méthodes (OM)	451	126	173	45	577	72,6	218	27,4	624	78,5	171	21,5	**795**
Programmes de bien-être social (WP)	877	333	407	157	1 219	68,1	572	31,9	1 284	72,4	490	27,6	**1 791**
Service extérieur (FS)	711	219	142	44	930	83,3	186	16,7	853	76,4	263	23,6	**1 116**
Services administratifs (AS)	4 265	1 885	3 313	1 960	6 159	53,8	5 280	46,2	7 578	66,3	3 845	33,7	**11 439**

uite du relevé 11

atégorie professionnelle modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Temps partiel													
• Période indéterminée	92	84	770	459	176	12,5	1 231	87,5	862	61,4	543	38,6	1 407
• Saisonnier	41	12	6	0	54	90,0	6	10,0	47	79,7	12	20,3	60
• Période déterminée	56	22	93	33	82	38,5	131	61,5	149	73,0	55	27,0	213
Total	189	118	869	492	312	18,6	1 368	81,4	1 058	63,4	610	36,6	1 680
otal	**60 218**	**19 586**	**21 591**	**8 902**	**79 993**	**72,3**	**30 645**	**27,7**	**81 809**	**74,2**	**28 488**	**25,8**	**110 638**
outien administratif													
• Période indéterminée	6 398	3 571	31 058	14 656	9 979	17,9	45 786	82,1	37 456	67,3	18 227	32,7	55 765
• Saisonnier	4	6	57	38	10	9,5	95	90,5	61	58,1	44	41,9	105
• Période déterminée	880	426	4 066	2 268	1 344	17,2	6 491	82,8	4 946	64,7	2 694	35,3	7 835
Total	7 282	4 003	35 181	16 962	11 333	17,8	52 372	82,2	42 463	66,9	20 965	33,1	63 705
Temps partiel													
• Période indéterminée	21	19	1 165	828	52	2,4	2 072	97,6	1 186	58,3	847	41,7	2 124
• Saisonnier	0	0	2	0	0	0,0	2	100,0	2	100,0	0	0,0	2
• Période déterminée	43	18	240	150	76	14,4	451	85,6	283	62,7	168	37,3	527
Total	64	37	1 407	978	128	4,8	2 525	95,2	1 471	59,2	1 015	40,8	2 653
'otal	**7 346**	**4 041**	**36 588**	**17 940**	**11 462**	**17,3**	**54 897**	**82,7**	**43 934**	**66,7**	**21 981**	**33,3**	**66 359**
xploitation													
Temps plein													
• Période indéterminée	23 563	7 994	3 272	1 082	31 603	87,8	4 371	12,2	26 835	74,7	9 076	25,3	35 974
• Saisonnier	557	165	58	11	724	91,3	69	8,7	615	77,7	176	22,3	793
• Période déterminée	1 940	375	245	64	2 410	88,3	318	11,7	2 185	83,3	439	16,7	2 728
Total	26 060	8 534	3 575	1 157	34 737	88,0	4 758	12,0	29 635	75,4	9 691	24,6	39 495
Temps partiel													
• Période indéterminée	87	53	149	122	162	35,4	295	64,6	236	57,4	175	42,6	457
• Saisonnier	3	0	3	0	3	50,0	3	50,0	6	100,0	0	0,0	6
• Période déterminée	10	21	23	40	41	36,9	70	63,1	33	35,1	61	64,9	111
Total	100	74	175	162	206	35,9	368	64,1	275	53,8	236	46,2	574
'otal	**26 161**	**8 610**	**3 750**	**1 319**	**34 946**	**87,2**	**5 126**	**12,8**	**29 911**	**75,1**	**9 929**	**24,9**	**40 072**
'outes les catégories													
Temps plein													
• Période indéterminée	88 002	30 397	53 757	23 685	118 556	60,4	77 597	39,6	141 759	72,4	54 082	27,6	196 153
• Saisonnier	822	224	153	64	1 051	82,8	218	17,2	975	77,2	288	22,8	1 269
• Période déterminée	4 608	1 398	5 602	2 789	6 231	41,9	8 639	58,1	10 210	70,9	4 187	29,1	14 870
Total	93 432	32 019	59 512	26 538	125 838	59,3	86 454	40,7	152 944	72,3	58 557	27,7	212 292
Temps partiel													
• Période indéterminée	200	156	2 085	1 409	390	9,8	3 599	90,2	2 285	59,4	1 565	40,6	3 989
• Saisonnier	44	12	11	0	57	83,8	11	16,2	55	82,1	12	17,9	68
• Période déterminée	109	61	356	223	199	23,4	652	76,6	465	62,1	284	37,9	851
Total	353	229	2 452	1 632	646	13,2	4 262	86,8	2 805	60,1	1 861	39,9	4 908
'otal global	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58,2**	**90 741**	**41,8**	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	**217 223**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Temps plein													
• Période indéterminée	3 075	764	291	80	3 839	91,2	371	8,8	3 366	80,0	844	20,0	**4 210**
• Période déterminée	13	3	0	1	16	94,1	1	5,9	13	76,5	4	23,5	**17**
Total	3 088	767	291	81	3 855	91,2	372	8,8	3 379	79,9	848	20,1	**4 227**
Temps partiel													
• Période indéterminée	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Total	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Total	**3 161**	**793**	**308**	**89**	**3 954**	**90,9**	**397**	**9,1**	**3 469**	**79,7**	**882**	**20,3**	**4 351**
Scientifique et professionnelle													
Temps plein													
• Période indéterminée	13 168	3 367	3 330	1 169	16 571	78,5	4 538	21,5	16 498	78,4	4 536	21,6	**21 109**
• Saisonnier	5	1	3	0	6	66,7	3	33,3	8	88,9	1	11,1	**9**
• Période déterminée	505	142	440	108	694	54,0	590	46,0	945	79,1	250	20,9	**1 284**
Total	13 678	3 510	3 773	1 277	17 271	77,1	5 131	22,9	17 451	78,5	4 787	21,5	**22 402**
Temps partiel													
• Période indéterminée	23	20	176	103	43	13,3	280	86,7	199	61,8	123	38,2	**323**
• Période déterminée	14	2	30	9	16	27,6	42	72,4	44	80,0	11	20,0	**58**
Total	37	22	206	112	59	15,5	322	84,5	243	64,5	134	35,5	**381**
Total	**13 715**	**3 532**	**3 979**	**1 389**	**17 330**	**76,1**	**5 453**	**23,9**	**17 694**	**78,2**	**4 921**	**21,8**	**22 783**
Administration et service extérieur													
Temps plein													
• Période indéterminée	24 219	10 131	13 392	5 992	34 371	63,9	19 398	36,1	37 611	70,0	16 123	30,0	**53 769**
• Saisonnier	10	3	8	5	13	50,0	13	50,0	18	69,2	8	30,8	**26**
• Période déterminée	693	301	606	278	1 016	52,8	908	47,2	1 299	69,2	579	30,8	**1 924**
Total	24 922	10 435	14 006	6 275	35 400	63,5	20 319	36,5	38 928	70,0	16 710	30,0	**55 719**
Temps partiel													
• Période indéterminée	63	61	520	330	124	12,7	851	87,3	583	59,9	391	40,1	**975**
• Saisonnier	41	12	6	0	54	90,0	6	10,0	47	79,7	12	20,3	**60**
• Période déterminée	31	16	51	20	51	41,1	73	58,9	82	69,5	36	30,5	**124**
Total	135	89	577	350	229	19,8	930	80,2	712	61,9	439	38,1	**1 159**
Total	**25 057**	**10 524**	**14 584**	**6 625**	**35 629**	**62,6**	**21 250**	**37,4**	**39 641**	**69,8**	**17 149**	**30,2**	**56 879**
Technique													
Temps plein													
• Période indéterminée	17 448	4 531	2 364	690	22 011	87,8	3 064	12,2	19 812	79,1	5 221	20,9	**25 075**
• Saisonnier	246	49	27	10	298	88,7	38	11,3	273	82,2	59	17,8	**336**
• Période déterminée	574	150	244	69	747	69,5	328	30,5	818	78,9	219	21,1	**1 075**
Total	18 268	4 730	2 635	769	23 056	87,0	3 430	13,0	20 903	79,2	5 499	20,8	**26 486**
Temps partiel													
• Période indéterminée	6	3	73	26	9	8,3	99	91,7	79	73,1	29	26,9	**108**
• Période déterminée	11	4	12	4	15	48,4	16	51,6	23	74,2	8	25,8	**31**
Total	17	7	85	30	24	17,3	115	82,7	102	73,4	37	26,6	**139**
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	**23 080**	**86,7**	**3 545**	**13,3**	**21 005**	**79,1**	**5 536**	**20,9**	**26 625**
Total (catégories d'agents)													
Temps plein													
• Période indéterminée	57 910	18 793	19 377	7 931	76 792	73,7	27 371	26,3	77 287	74,3	26 724	25,7	**104 163**
• Saisonnier	261	53	38	15	317	85,4	54	14,6	299	81,5	68	18,5	**371**
• Période déterminée	1 785	596	1 290	456	2 473	57,5	1 827	42,5	3 075	74,5	1 052	25,5	**4 300**
Total	59 956	19 442	20 705	8 402	79 582	73,1	29 252	26,9	80 661	74,3	27 844	25,7	**108 834**

suite du relevé 10

1986 (dollars courants)

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
74	33	16	4	107	84,3	20	15,7	90	70,9	37	29,1	**127**
5	4	30	15	9	16,4	46	83,6	35	64,8	19	35,2	**55**
2 289	1 276	6 262	2 624	3 579	28,6	8 919	71,4	8 551	68,7	3 900	31,3	**12 498**
12 434	5 102	22 542	10 408	17 574	34,7	33 004	65,3	34 976	69,3	15 510	30,7	**50 578**
13 491	4 555	8 537	3 855	18 069	59,2	12 429	40,8	22 028	72,4	8 410	27,6	**30 498**
20 009	7 456	8 682	3 255	27 490	69,7	11 959	30,3	28 691	72,8	10 711	27,2	**39 449**
11 885	4 437	4 147	1 992	16 339	72,7	6 147	27,3	16 032	71,4	6 429	28,6	**22 486**
6 113	2 210	1 343	687	8 333	80,4	2 030	19,6	7 456	72,0	2 897	28,0	**10 363**
6 595	1 984	952	455	8 587	85,9	1 407	14,1	7 547	75,6	2 439	24,4	**9 994**
5 785	1 372	545	215	7 161	90,4	760	9,6	6 330	80,0	1 587	20,0	**7 921**
4 277	946	400	98	5 229	91,3	498	8,7	4 677	81,8	1 044	18,2	**5 727**
2 441	485	165	37	2 927	93,5	202	6,5	2 606	83,3	522	16,7	**3 129**
1 349	235	79	15	1 587	94,4	94	5,6	1 428	85,1	250	14,9	**1 681**
693	160	36	15	856	94,4	51	5,6	729	80,6	175	19,4	**907**
334	81	11	6	417	96,1	17	3,9	345	79,9	87	20,1	**434**
228	61	10	4	292	95,4	14	4,6	238	78,5	65	21,5	**306**
88 002	**30 397**	**53 757**	**23 685**	**118 556**	**60,4**	**77 597**	**39,6**	**141 759**	**72,4**	**54 082**	**27,6**	**196 153**
5 857	1 880	8 224	4 493	8 031	37,9	13 144	62,1	14 081	68,8	6 373	31,2	**21 175**
93 859	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58,2**	**90 741**	**41,8**	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	**217 223**[c]

1986 (dollars constants)[b]

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
76	35	16	10	111	81,0	26	19,0	92	67,2	45	32,8	**137**
2 210	1 237	5 941	2 523	3 460	28,9	8 497	71,1	8 151	68,4	3 760	31,6	**11 957**
15 571	6 395	25 334	11 819	22 013	37,2	37 213	62,8	40 905	69,2	18 214	30,8	**59 226**
20 779	6 987	10 285	4 043	27 797	65,9	14 376	34,1	31 064	73,8	11 030	26,2	**42 173**
18 966	7 108	7 871	3 208	26 097	70,2	11 092	29,8	26 837	72,2	10 316	27,8	**37 189**
10 491	3 768	2 421	1 344	14 273	79,1	3 766	20,9	12 912	71,6	5 112	28,4	**18 039**
6 920	2 147	907	461	9 076	86,9	1 368	13,1	7 827	75,0	2 608	25,0	**10 444**
6 756	1 461	597	183	8 222	91,3	780	8,7	7 353	81,7	1 644	18,3	**9 002**
4 469	857	294	62	5 330	93,7	356	6,3	4 763	83,8	919	16,2	**5 686**
1 036	240	57	18	1 282	94,5	75	5,5	1 093	80,9	258	19,1	**1 357**
497	101	24	10	600	94,6	34	5,4	521	82,4	111	17,6	**634**
158	42	9	3	200	94,3	12	5,7	167	78,8	45	21,2	**212**
23	8	1	1	32	94,1	2	5,9	24	72,7	9	27,3	**34**
48	9	0	0	59	100,0	0	0,0	48	84,2	9	15,8	**59**
2	2	0	0	4	100,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	**4**
0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
88 002	**30 397**	**53 757**	**23 685**	**118 556**	**60,4**	**77 597**	**39,6**	**141 759**	**72,4**	**54 082**	**27,6**	**196 153**
5 857	1 880	8 224	4 493	8 031	37,9	13 144	62,1	14 081	68,8	6 373	31,2	**21 175**
93 859	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58,2**	**90 741**	**41,8**	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	**217 223**[c]

Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés à temps plein, période indéterminée, selon le traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique *en dollars courants* et *en dollars constants*, 1985 et 1986

1985 (dollars courants)

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 10 000 $	103	50	32	9	153	78,9	41	21,1	135	69,6	59	30,4	**19**
10 000-14 999	49	19	333	126	72	13,4	465	86,6	382	72,5	145	27,5	**53**
15 000-19 999	7 362	3 509	16 057	7 139	10 900	31,9	23 264	68,1	23 419	68,7	10 648	31,3	**34 16**
20 000-24 999	13 708	5 201	17 941	8 125	18 941	42,1	26 102	57,9	31 649	70,4	13 326	29,6	**45 04**
25 000-29 999	18 603	6 500	9 098	3 494	25 136	66,5	12 641	33,5	27 701	73,5	9 994	26,5	**37 77**
30 000-34 999	17 901	6 441	6 943	2 754	24 360	71,5	9 709	28,5	24 844	73,0	9 195	27,0	**34 06**
35 000-39 999	8 462	3 080	2 393	1 325	11 555	75,7	3 719	24,3	10 855	71,1	4 405	28,9	**15 27**
40 000-44 999	7 812	2 513	1 211	576	10 333	85,2	1 790	14,8	9 023	74,5	3 089	25,5	**12 12**
45 000-49 999	4 520	1 345	607	345	5 871	86,0	952	14,0	5 127	75,2	1 690	24,8	**6 82**
50 000-54 999	5 855	1 233	457	115	7 094	92,5	572	7,5	6 312	82,4	1 348	17,6	**7 66**
55 000-59 999	3 528	709	214	47	4 242	94,2	261	5,8	3 742	83,2	756	16,8	**4 50**
60 000-64 999	1 578	274	81	18	1 856	94,9	99	5,1	1 659	85,0	292	15,0	**1 95**
65 000-69 999	587	148	30	11	736	94,7	41	5,3	617	79,5	159	20,5	**77**
70 000-74 999	437	88	18	6	527	95,6	24	4,4	455	82,9	94	17,1	**55**
75 000-79 999	275	66	10	6	342	95,5	16	4,5	285	79,8	72	20,2	**35**
80 000 et plus	194	57	6	2	255	97,0	8	3,0	200	77,2	59	22,8	**26**
Total	**90 974**	**31 233**	**55 431**	**24 098**	**122 373**	**60,6**	**79 704**	**39,4**	**146 405**	**72,6**	**55 331**	**27,4**	**202 07**
Autres[a]	5 827	2 006	8 274	4 404	8 088	38,2	13 093	61,8	14 101	68,7	6 410	31,3	**21 18**
Total global	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 17**

1985 (dollars constants)[b]

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 10 000 $	103	50	33	9	154	78,6	42	21,4	136	69,7	59	30,3	**196**
10 000-14 999	4 386	1 987	8 974	3 904	6 399	33,1	12 930	66,9	13 360	69,4	5 891	30,6	**19 329**
15 000-19 999	18 025	7 482	27 379	12 381	25 546	39,1	39 820	60,9	45 404	69,6	19 863	30,4	**65 366**
20 000-24 999	26 097	9 052	10 818	4 046	35 186	70,2	14 919	29,8	36 915	73,8	13 098	26,2	**50 105**
25 000-29 999	15 006	5 214	4 877	2 086	20 240	74,4	6 968	25,6	19 883	73,1	7 300	26,9	**27 208**
30 000-34 999	8 765	3 035	1 776	1 066	11 814	80,6	2 845	19,4	10 541	72,0	4 101	28,0	**14 659**
35 000-39 999	6 564	1 964	779	416	8 534	87,7	1 195	12,3	7 343	75,5	2 380	24,5	**9 729**
40 000-44 999	6 208	1 248	485	109	7 465	92,6	594	7,4	6 693	83,1	1 357	16,9	**8 059**
45 000-49 999	3 737	687	205	49	4 428	94,6	254	5,4	3 942	84,3	736	15,7	**4 682**
50 000-54 999	1 131	287	67	16	1 421	94,5	83	5,5	1 198	79,8	303	20,2	**1 504**
55 000-59 999	514	114	25	9	630	94,9	34	5,1	539	81,4	123	18,6	**664**
60 000-64 999	284	62	11	6	347	95,3	17	4,7	295	81,3	68	18,7	**364**
65 000-69 999	97	38	2	1	136	97,8	3	2,2	99	71,7	39	28,3	**139**
70 000-74 999	55	11	0	0	67	100,0	0	0,0	55	83,3	11	16,7	**67**
75 000-79 999	1	1	0	0	3	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**3**
80 000 et plus	1	1	0	0	3	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**3**
Total	**90 974**	**31 233**	**55 431**	**24 098**	**122 373**	**60,6**	**79 704**	**39,4**	**146 405**	**72,6**	**55 331**	**27,4**	**202 077**
Autres[a]	5 827	2 006	8 274	4 404	8 088	38,2	13 093	61,8	14 101	68,7	6 410	31,3	**21 182**
Total global	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 173**[c]

[a] Comprend les employés dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, période indéterminée.

[b] La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice des prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1985 et de 1986 exprimés en dollars constants de 1981.

[c] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

suite du relevé 9

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	117	79	74	124	196	49,6	199	50,4	191	48,5	203	51,5	**395**
Conseil de révision des pensions	2	2	9	6	4	21,1	15	78,9	11	57,9	8	42,1	**19**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	83	13	27	26	96	64,4	53	35,6	110	73,8	39	26,2	**149**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	296	106	189	149	402	54,3	338	45,7	485	65,5	255	34,5	**740**
Consommation et Corporations	906	408	523	455	1 314	57,3	978	42,7	1 429	62,3	863	37,7	**2 292**
Cour canadienne de l'impôt	7	9	20	20	16	28,6	40	71,4	27	48,2	29	51,8	**56**
Cour fédérale	38	32	50	63	70	38,3	113	61,7	88	48,1	95	51,9	**183**
Cour suprême	11	16	15	24	27	40,9	39	59,1	26	39,4	40	60,6	**66**
Défense nationale (civils)	17 954	4 419	8 478	2 222	22 458	67,7	10 736	32,3	26 432	79,9	6 641	20,1	**33 194**
Département des Assurances	106	35	51	24	141	65,3	75	34,7	157	72,7	59	27,3	**216**
Emploi et Immigration	5 645	3 278	9 851	4 952	8 948	37,6	14 870	62,4	15 496	65,3	8 230	34,7	**23 818**
Énergie, Mines et Ressources	2 505	673	1 103	480	3 188	66,7	1 590	33,3	3 608	75,8	1 153	24,2	**4 778**
Environnement	5 464	1 164	1 795	660	6 657	72,9	2 471	27,1	7 259	79,9	1 824	20,1	**9 128**
Expansion industrielle régionale	1 085	373	801	472	1 458	53,3	1 279	46,7	1 886	69,1	845	30,9	**2 737**
Finances	349	111	219	166	463	54,4	388	45,6	568	67,2	277	32,8	**851**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	466	160	2 156	497	630	19,1	2 667	80,9	2 622	80,0	657	20.0	**3 297**
Investissement Canada	38	9	50	15	47	42,0	65	58,0	88	78,6	24	21,4	**112**
Justice	410	177	493	279	587	43,2	773	56,8	903	66,4	456	33.6	**1 360**
Musées nationaux du Canada	407	164	307	173	571	54,3	480	45,7	714	67,9	337	32,1	**1 051**
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	52	9	72	4	61	44,9	76	55,1	124	90,5	13	9,5	**138**
Office national de l'énergie	204	37	105	50	243	61,1	155	38,9	309	78,0	87	22,0	**398**
Pêches et Océans	3 700	455	1 112	310	4 158	74,5	1 425	25,5	4 812	86,3	765	13,7	**5 583**
Revenu national (Douanes et Accise)	3 904	1 469	3 115	1 086	5 373	56,1	4 206	43,9	7 019	73,3	2 555	26,7	**9 579**
Revenu national (Impôt)	6 619	2 220	6 175	2 432	8 846	50,7	8 615	49,3	12 794	73,3	4 652	26,7	**17 461**
Santé nationale et Bien-être social	2 344	745	4 168	1 213	3 149	36,2	5 551	63,8	6 512	76,9	1 958	23,1	**8 700**
Sciences et Technologie	40	16	33	32	56	46,3	65	53,7	73	60,3	48	39,7	**121**
Secrétariat d'État du Canada	317	670	590	1 287	987	34,5	1 877	65,5	907	31,7	1 957	68,3	**2 864**
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes	3	7	1	11	10	45,5	12	54,5	4	18,2	18	81,8	**22**
Service correctionnel du Canada	4 954	2 565	1 967	894	7 541	72,4	2 873	27,6	6 921	66,7	3 459	33,3	**10 414**
Solliciteur général	94	23	107	62	119	41,0	171	59,0	201	70,3	85	29,7	**290**
Statistique Canada	1 452	753	1 483	944	2 220	47,2	2 483	52,8	2 935	63,4	1 697	36,6	**4 703**
Transports	12 904	3 455	2 944	1 191	16 382	79,8	4 142	20,2	15 848	77,3	4 646	22,7	**20 524**
Travail	303	123	266	164	426	49,7	431	50,3	569	66,5	287	33,5	**857**
Travaux publics	3 910	1 445	1 269	496	5 375	75,2	1 774	24,8	5 179	72,7	1 941	27,3	**7 149**
Tribunal de l'aviation civile	0	1	2	0	1	33,3	2	66,7	2	66,7	1	33,3	**3**
Total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58,2**	**90 741**	**41,8**	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	**217 223**[a]

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Ministère, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Tot
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Affaires des anciens combattants	675	658	1 081	693	1 342	42,9	1 785	57,1	1 756	56,5	1 351	43,5	3 12
Affaires extérieures	1 880	672	1 134	543	2 556	60,3	1 681	39,7	3 014	71,3	1 215	28,7	4 23
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 096	369	2 185	405	2 504	48,8	2 629	51,2	4 281	84,7	774	15,3	5 13
Agence canadienne de développement international	318	278	203	373	596	50,8	577	49,2	521	44,5	651	55,5	1 17
Agriculture	6 075	1 677	2 369	769	7 779	71,1	3 161	28,9	8 444	77,5	2 446	22,5	10 94
Approvisionnements et Services	2 889	1 860	2 815	2 084	4 770	49,1	4 951	50,9	5 704	59,1	3 944	40,9	9 72
Archives publiques du Canada	305	138	174	154	444	57,5	328	42,5	479	62,1	292	37,9	77
Bibliothèque nationale du Canada	99	47	234	141	146	28,0	375	72,0	333	63,9	188	36,1	52
Bureau canadien de la sécurité aérienne	83	22	35	29	105	61,8	65	38,2	118	69,8	51	30,2	17
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	2	0	17	18	2	5,4	35	94,6	19	51,4	18	48,6	3
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	13	0	14	0	13	48,1	14	51,9	27	100,0	0	0,0	2
Bureau des relations fédérales-provinciales	18	10	8	14	28	56,0	22	44,0	26	52,0	24	48,0	5
Bureau de services juridiques des pensions	29	9	74	19	38	29,0	93	71,0	103	78,6	28	21,4	13
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	16	26	22	40	44	40,0	66	60,0	38	36,5	66	63,5	11
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	4	5	5	14	9	32,1	19	67,9	9	32,1	19	67,9	28
Bureau du Commissaire aux langues officielles	14	49	21	56	63	45,0	77	55,0	35	25,0	105	75,0	140
Bureau du Conseil privé	87	68	114	108	156	40,9	225	59,1	201	53,3	176	46,7	381
Bureau du Directeur général des élections	7	29	7	20	40	58,8	28	41,2	14	22,2	49	77,8	68
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	19	12	10	8	31	63,3	18	36,7	29	59,2	20	40,8	49
Commission canadienne des droits de la personne	35	20	59	37	55	36,4	96	63,6	94	62,3	57	37,7	151
Commission canadienne des grains	502	33	169	12	542	74,6	185	25,4	671	93,7	45	6,3	727
Commission canadienne des pensions	79	16	203	35	95	28,5	238	71,5	282	84,7	51	15,3	333
Commission canadienne des transports	306	108	165	127	416	58,7	293	41,3	471	66,7	235	33,3	709
Commission d'appel de l'immigration	15	9	33	18	24	32,0	51	68,0	48	64,0	27	36,0	75
Commission de la Fonction publique	439	510	544	914	956	39,5	1 463	60,5	983	40,8	1 424	59,2	2 419
Commission de la réforme du droit du Canada	3	5	8	21	8	21,6	29	78,4	11	29,7	26	70,3	37
Commission des allocations aux anciens combattants	11	2	6	9	13	46,4	15	53,6	17	60,7	11	39,3	28
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	33	27	32	40	67	47,9	73	52,1	65	49,2	67	50,8	140
Commission du tarif	13	3	8	5	16	55,2	13	44,8	21	72,4	8	27,6	29
Commission mixte internationale	13	0	8	1	20	54,1	17	45,9	21	95,5	1	4,5	37
Commission nationale des libérations conditionnelles	48	21	115	84	69	25,7	199	74,3	163	60,8	105	39,2	268
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	6	1	3	5	7	46,7	8	53,3	9	60,0	6	40,0	15
Communications	1 022	358	469	360	1 382	62,5	829	37,5	1 491	67,5	718	32,5	2 211
Conseil canadien des relations du travail	16	14	17	39	30	34,9	56	65,1	33	38,4	53	61,6	86

suite du relevé 8

Lieu de travail									
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
1	37	2	10	1	12	0	0	0	**138**
379	0	0	0	18	0	0	0	0	**398**
653	248	242	7	3	1 491	12	27	0	**5 583**
1 704	3 262	348	170	445	1 003	11	4	14	**9 579**
4 094	4 423	1 198	401	1 235	1 966	0	0	0	**17 461**
3 535	1 449	526	296	401	546	278	394	18	**8 700**
121	0	0	0	0	0	0	0	0	**121**
648	147	43	23	45	66	1	4	8	**2 864**
22	0	0	0	0	0	0	0	0	**22**
496	2 298	391	759	886	1 461	0	2	1	**10 414**
269	5	0	4	1	2	0	0	0	**290**
4 164	132	63	3	61	64	0	0	0	**4 703**
3 929	3 022	1 024	245	1 338	2 563	83	278	3	**20 524**
48	70	38	9	20	52	1	0	0	**857**
1 854	826	187	115	445	650	73	55	1	**7 149**
2	1	0	0	0	0	0	0	0	**3**
52 236	**34 919**	**9 543**	**5 632**	**12 958**	**20 175**	**888**	**1 397**	**1 573**	**217 223**[a]

suite du relevé 8

Ministère	Lieu de travail					
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	0	48	2	15	10	0
Office national de l'énergie	0	0	0	0	0	0
Pêches et Océans	760	51	1 271	454	361	2
Revenu national (Douanes et Accise)	69	5	251	274	1 910	107
Revenu national (Impôt)	520	52	298	214	3 060	0
Santé nationale et Bien-être social	70	31	231	115	795	13
Sciences et Technologie	0	0	0	0	0	0
Secrétariat d'État du Canada	16	11	139	38	349	1 326
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes	0	0	0	0	0	0
Service correctionnel du Canada	18	1	367	719	3 006	7
Solliciteur général	0	0	1	2	5	0
Statistique Canada	29	0	61	0	76	49
Transports	1 646	201	1 697	1 098	3 383	8
Travail	13	0	31	29	75	470
Travaux publics	459	64	456	172	995	796
Tribunal de l'aviation civile	0	0	0	0	0	0
Total	**5 309**	**2 066**	**13 900**	**7 390**	**31 097**	**18 114**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail.

suite du relevé 8

Lieu de travail									
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
234	365	138	77	49	193	0	0	0	**3 127**
2 517	55	8	7	19	26	0	0	1 316	**4 237**
12	757	607	519	507	459	225	227	0	**5 133**
1	0	0	0	0	0	0	0	81	**1 173**
2 900	1 673	644	806	1 059	812	1	1	26	**10 940**
2 391	536	178	58	266	333	2	0	13	**9 721**
688	19	13	0	6	11	0	0	2	**772**
214	0	0	0	0	0	0	0	0	**521**
98	7	9	0	9	11	0	0	0	**170**
37	0	0	0	0	0	0	0	0	**37**
0	4	19	0	0	4	0	0	0	**27**
46	0	0	0	0	1	0	0	0	**50**
8	26	6	5	8	14	0	0	0	**131**
110	0	0	0	0	0	0	0	0	**110**
28	0	0	0	0	0	0	0	0	**28**
122	2	4	0	4	0	0	0	0	**140**
362	0	0	0	0	1	0	0	2	**381**
68	0	0	0	0	0	0	0	0	**68**
48	0	0	0	0	0	0	0	0	**49**
106	9	7	0	5	7	0	0	0	**151**
0	243	245	22	9	153	0	0	0	**727**
26	32	6	5	11	22	0	0	0	**333**
0	28	17	20	15	16	0	0	0	**709**
21	25	7	0	0	10	0	0	0	**75**
1 500	85	48	22	56	63	17	57	0	**2 419**
35	0	0	0	0	0	0	0	0	**37**
1	0	0	0	0	0	0	0	0	**28**
140	0	0	0	0	0	0	0	0	**140**
29	0	0	0	0	0	0	0	0	**29**
15	22	0	0	0	0	0	0	0	**37**
143	25	0	28	0	22	0	0	0	**268**
15	0	0	0	0	0	0	0	0	**15**
1 457	170	70	26	51	137	1	4	2	**2 211**
66	0	2	0	0	6	0	0	0	**86**
0	0	3	0	0	4	0	0	0	**395**
1	0	0	0	0	0	0	0	0	**19**
148	0	0	0	0	0	0	0	0	**149**
730	1	1	0	0	0	0	0	1	**740**
135	293	71	41	82	110	0	0	0	**2 292**
54	0	0	0	0	0	0	0	0	**56**
141	11	3	0	5	6	0	0	0	**183**
66	0	0	0	0	0	0	0	0	**66**
5 464	5 727	1 450	476	2 555	3 792	1	12	38	**33 194**
152	47	5	0	0	5	0	0	0	**216**
360	6 189	1 004	690	1 391	2 474	34	72	19	**23 818**
3 896	62	22	24	291	113	9	25	4	**4 778**
289	2 134	525	317	1 202	791	106	180	4	**9 128**
1 608	144	133	71	50	82	7	8	15	**2 737**
844	3	0	0	0	0	0	0	2	**851**
1 123	171	212	357	347	499	18	31	0	**3 297**
112	0	0	0	0	0	0	0	0	**112**
833	134	24	19	62	122	8	16	3	**1 360**
923	0	0	0	0	0	0	0	0	**1 051**

Ministère et lieu de travail

Nombre d'employés selon le ministère d'affectation et le lieu de travail, 1986

Ministère	Lieu de travail					
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Affaires des anciens combattants	48	511	153	39	1 313	7
Affaires extérieures	2	0	6	3	37	235
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	2	125	35	385	1 270
Agence canadienne de développement international	0	0	0	0	1	1 082
Agriculture	156	212	289	553	1 538	249
Approvisionnements et Services	91	18	339	483	771	4 230
Archives publiques du Canada	0	0	9	0	22	2
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0	306
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	0	0	7	15	14
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	0	0	0
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	0	0	0	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	1	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	3	28	9	6	18	0
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	0	0	0	0	0	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	0	0	0
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	0	4	2	0
Bureau du Conseil privé	0	0	0	0	1	2
Bureau du Directeur général des élections	0	0	0	0	0	0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	0	0	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	6	1	7	3
Commission canadienne des grains	0	0	0	0	55	0
Commission canadienne des pensions	5	197	9	6	14	0
Commission canadienne des transports	0	0	0	14	22	577
Commission d'appel de l'immigration	0	0	0	0	12	0
Commission de la Fonction publique	5	9	62	11	175	305
Commission de la réforme du droit du Canada	0	0	0	0	2	0
Commission des allocations aux anciens combattants	0	27	0	0	0	0
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	0	0	0	0	0
Commission du tarif	0	0	0	0	0	0
Commission mixte internationale	0	0	0	0	0	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	20	30	0
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	0	0	0	0	0	0
Communications	16	3	23	61	186	0
Conseil canadien des relations du travail	0	0	4	0	7	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	3	1	6	378
Conseil de révision des pensions	0	18	0	0	0	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	0	0	0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	0	0	2
Consommation et Corporations	16	3	63	18	263	1 194
Cour canadienne de l'impôt	0	0	0	0	2	0
Cour fédérale	0	0	2	0	15	0
Cour suprême	0	0	0	0	0	0
Défense nationale (civils)	228	253	5 990	1 349	4 627	1 229
Département des Assurances	0	0	1	0	6	0
Emploi et Immigration	711	191	855	1 276	5 944	2 606
Énergie, Mines et Ressources	17	10	182	14	67	37
Environnement	219	58	700	173	972	1 455
Expansion industrielle régionale	84	30	109	87	294	3
Finances	0	0	0	0	0	0
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	108	26	135	98	172	0
Investissement Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	21	0	91	22
Musées nationaux du Canada	0	0	0	0	0	128

7 Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Répartition des employés selon le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1986

	Exigences linguistiques du poste										
	Bilingue		Anglais		Français		Anglais ou français		Total		
Lieu de travail	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	**Total global**
Terre-Neuve	44	16	5 118	32	0	0	6	2	5 230	50	**5 309**
Île-du-Prince-Édouard	241	141	1 619	34	0	0	8	0	1 881	175	**2 066**
Nouvelle-Écosse	408	236	12 360	187	0	8	109	47	13 370	480	**13 900**
Nouveau-Brunswick	890	1 561	3 983	273	4	29	248	157	5 262	2 095	**7 390**
Québec (Sauf RCN)	1 334	14 492	89	31	219	13 842	47	409	1 721	29 234	**31 097**
Québec (RCN)	4 663	6 317	4 747	466	5	255	848	610	10 349	7 743	**18 114**
Ontario (RCN)	13 206	13 268	15 527	1 256	17	389	5 383	2 306	34 635	17 422	**52 236**
Ontario (Sauf RCN)	1 577	1 036	30 500	548	0	18	192	57	33 052	1 690	**34 919**
Manitoba	297	200	8 446	148	0	1	12	4	9 052	366	**9 543**
Saskatchewan	113	55	5 181	37	0	0	9	1	5 504	95	**5 632**
Alberta	180	105	12 000	163	1	1	13	4	12 607	285	**12 958**
Colombie-Britannique	217	97	19 079	165	1	0	24	2	19 833	282	**20 175**
Yukon	1	1	805	12	0	0	0	0	859	13	**888**
Territoires du Nord-Ouest	11	26	1 073	28	0	0	0	0	1 244	62	**1 397**
Étranger	109	73	99	5	0	7	937	339	1 149	424	**1 573**
Total	**23 349**	**37 649**	**120 649**	**3 385**	**247**	**14 550**	**7 838**	**3 944**	**155 840**	**60 455**	**217 223**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Principales villes de fonctionnaires, sexe et groupe linguistique

Répartition en nombre et pourcentage des employés selon les principales villes de fonctionnaires, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Principales villes	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Tota**
St. John's (T.-N.)	2 041	17	947	8	2 065	68,3	960	31,7	2 988	99,2	25	0,8	**3 02**
Halifax (N.É.)	7 285	183	2 706	110	7 493	72,6	2 828	27,4	9 991	97,2	293	2,8	**10 32**
Charlottetown (Î.P.É.)	834	69	666	81	905	54,6	752	45,4	1 500	90,9	150	9,1	**1 65**
Fredericton (N.-B.)	439	67	270	71	508	59,6	344	40,4	709	83,7	138	16,3	**85**
Saint John (N.-B.)	546	47	259	44	595	66,3	303	33,7	805	89,8	91	10,2	**89**
Moncton (N.-B.)	1 237	473	504	426	1 714	64,8	931	35,2	1 741	65,9	899	34,1	**2 64**
Rimouski (Qué.)	2	124	0	85	126	59,7	85	40,3	2	0,9	209	99,1	**21**
Chicoutimi (Qué.)	1	252	3	298	253	45,7	301	54,3	4	0,7	550	99,3	**55**
Québec (Qué.)	188	3 641	66	1 969	3 838	65,3	2 043	34,7	254	4,3	5 610	95,7	**5 88**
Trois-Rivières (Qué.)	2	105	0	96	107	52,5	97	47,5	2	1,0	201	99,0	**20**
Sherbrooke (Qué.)	14	313	5	199	329	61,5	206	38,5	19	3,6	512	96,4	**53**
Montréal (Qué.)	700	8 797	378	6 122	9 506	59,3	6 527	40,7	1 078	6,7	14 919	93,3	**16 03**
Région de la Capitale nationale	25 940	11 320	18 997	13 819	37 341	53,1	32 936	46,9	44 937	64,1	25 139	35,9	**70 27**
Cornwall (Ont.)	294	118	119	93	413	65,7	216	34,3	413	66,2	211	33,8	**62**
Kingston (Ont.)	2 032	83	1 026	60	2 141	66,3	1 088	33,7	3 058	95,5	143	4,5	**3 22**
Oshawa (Ont.)	47	0	106	0	47	30,5	107	69,5	153	100,0	0	0,0	**15**
Toronto (Ont.)	7 153	184	6 123	201	7 365	53,7	6 361	46,3	13 276	97,2	385	2,8	**13 72**
Kitchener-Waterloo (Ont.)	407	5	269	8	412	59,7	278	40,3	676	98,1	13	1,9	**69**
Hamilton (Ont.)	1 008	23	716	22	1 032	58,3	739	41,7	1 724	97,5	45	2,5	**1 77**
St. Catharines-Niagara (Ont.)	349	9	328	14	358	50,9	345	49,1	677	96,7	23	3,3	**70**
London (Ont.)	816	8	651	16	824	55,2	670	44,8	1 467	98,4	24	1,6	**1 49**
Windsor (Ont.)	401	13	464	23	422	46,1	494	53,9	865	96,0	36	4,0	**91**
Sudbury (Ont.)	274	91	517	150	365	35,3	669	64,7	791	76,6	241	23,4	**1 03**
Thunder Bay (Ont.)	499	5	293	4	509	63,1	298	36,9	792	98,9	9	1,1	**80**
Winnipeg (Man.)	3 617	135	3 003	166	3 778	54,2	3 189	45,8	6 620	95,7	301	4,3	**6 96**
Regina (Sask.)	838	12	901	18	853	48,0	925	52,0	1 739	98,3	30	1,7	**1 77**
Saskatoon (Sask.)	820	9	666	8	833	55,2	675	44,8	1 486	98,9	17	1,1	**1 50**
Edmonton (Alta.)	2 705	66	2 351	89	2 781	53,1	2 456	46,9	5 056	97,0	155	3,0	**5 23**
Calgary (Alta.)	1 402	21	1 253	32	1 427	52,5	1 290	47,5	2 655	98,0	53	2,0	**2 71**
Vancouver (C.-B.)	4 760	52	4 196	79	4 827	52,9	4 293	47,1	8 956	98,6	131	1,4	**9 12**
Victoria (C.-B.)	3 512	30	1 213	32	3 553	74,0	1 250	26,0	4 725	98,7	62	1,3	**4 80**
Iqaluit (T.N.-O.)	21	21	11	3	43	75,4	14	24,6	32	57,1	24	42,9	**57**
Yellowknife (T.N.-O.)	255	9	238	7	271	51,9	251	48,1	493	96,9	16	3,1	**52**
Whitehorse (Yukon)	267	6	352	5	275	42,6	370	57,4	619	98,3	11	1,7	**64**
Autres lieux de travail	23 153	5 969	12 384	3 820	29 278	64,0	16 450	36,0	35 537	78,4	9 789	21,6	**45 72**
Total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58,2**	**90 741**	**41,8**	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	**217 223**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

5 Lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1985 et 1986

1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	3 952	32	1 429	18	3 996	73,3	1 459	26,7	5 381	99,1	50	0,9	**5 455**
Île-du-Prince-Édouard	1 167	95	766	102	1 264	59,2	872	40,8	1 933	90,8	197	9,2	**2 136**
Nouvelle-Écosse	9 865	336	3 812	179	10 225	71,8	4 012	28,2	13 677	96,4	515	3,6	**14 237**
Nouveau-Brunswick	3 560	1 051	1 800	1 036	4 618	61,8	2 849	38,2	5 360	72,0	2 087	28,0	**7 467**
Québec (sauf RCN)	1 228	18 300	562	11 608	19 607	61,5	12 292	38,5	1 790	5,6	29 908	94,4	**31 899**
Québec (RCN)	5 321	3 200	4 080	4 292	8 527	50,4	8 381	49,6	9 401	55,7	7 492	44,3	**16 908**
Ontario (RCN)	21 417	8 508	15 450	9 646	29 996	54,4	25 178	45,6	36 867	67,0	18 154	33,0	**55 174**
Ontario (sauf RCN)	19 448	856	14 534	884	20 371	56,8	15 514	43,2	33 982	95,1	1 740	4,9	**35 886**
Manitoba	5 276	162	4 029	199	5 480	56,2	4 273	43,8	9 305	96,3	361	3,7	**9 753**
Saskatchewan	3 213	51	2 594	44	3 280	55,1	2 671	44,9	5 807	98,4	95	1,6	**5 951**
Alberta	7 533	130	5 441	176	7 691	57,6	5 653	42,4	12 974	97,7	306	2,3	**13 344**
Colombie-Britannique	12 651	126	7 832	156	12 823	61,5	8 033	38,5	20 483	98,6	282	1,4	**20 856**
Yukon	426	9	476	5	439	47,3	490	52,7	902	98,5	14	1,5	**929**
Territoires du Nord-Ouest	748	41	637	23	805	52,7	723	47,3	1 385	95,6	64	4,4	**1,528**
Étranger	915	313	251	125	1 229	76,6	376	23,4	1 166	72,7	438	27,3	**1 605**
Total	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 173**[a]

1986

Terre-Neuve	3 860	33	1 370	17	3 910	73,6	1 399	26,4	5 230	99,1	50	0,9	**5 309**
Île-du-Prince-Édouard	1 110	83	771	92	1 196	57,9	870	42,1	1 881	91,5	175	8,5	**2 066**
Nouvelle-Écosse	9 625	321	3 745	159	9 980	71,8	3 920	28,2	13 370	96,5	480	3,5	**13 900**
Nouveau-Brunswick	3 498	1 058	1 764	1 037	4 580	62,0	2 810	38,0	5 262	71,5	2 095	28,5	**7 390**
Québec (sauf RCN)	1 157	17 791	564	11 443	19 001	61,1	12 096	38,9	1 721	5,6	29 234	94,4	**31 097**
Québec (RCN)	6 006	3 333	4 343	4 410	9 347	51,6	8 767	48,4	10 349	57,2	7 743	42,8	**18 114**
Ontario (RCN)	19 974	7 998	14 661	9 424	28 045	53,7	24 191	46,3	34 635	66,5	17 422	33,5	**52 236**
Ontario (sauf RCN)	18 813	824	14 239	866	19 728	56,5	15 191	43,5	33 052	95,1	1 690	4,9	**34 919**
Manitoba	5 109	161	3 943	205	5 328	55,8	4 215	44,2	9 052	96,1	366	3,9	**9 543**
Saskatchewan	3 043	46	2 461	49	3 103	55,1	2 529	44,9	5 504	98,3	95	1,7	**5 632**
Alberta	7 363	128	5 244	157	7 510	58,0	5 448	42,0	12 607	97,8	285	2,2	**12 958**
Colombie-Britannique	12 202	125	7 631	157	12 357	61,2	7 818	38,8	19 833	98,6	282	1,4	**20 175**
Yukon	417	7	442	6	426	48,0	462	52,0	859	98,5	13	1,5	**888**
Territoires du Nord-Ouest	707	43	537	19	775	55,5	622	44,5	1 244	95,3	62	4,7	**1 397**
Étranger	900	298	249	126	1 198	76,2	375	23,8	1 149	73,0	424	27,0	**1 573**
Total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58,2**	**90 741**	**41,8**	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	**217 223**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

..–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Les 10 principaux ministères et leur effectif

Nombre des employés des dix principaux ministères, et pourcentage par rapport à l'ensemble de la Fonction publique, 1985 et 1986

Ces 10 ministères comptent 160 628 employés en 1986 et en comptaient 164 768 en 1985, soit environ 73,9 % de toute la Fonction publique pour chacune des deux années.



2 Modalité d'emploi

Nombre d'employés selon la modalité d'emploi, 1985 et 1986

Modalité d'emploi	1985	1986
Temps plein		
• Période indéterminée	202 077	196 153
• Saisonnier	1 244	1 269
• Période déterminée	15 115	14 870
Total	**218 436**	**212 292**
Temps partiel		
• Période indéterminée	3 626	3 989
• Saisonnier	77	68
• Période déterminée	1 001	851
Total	**4 704**	**4 908**
Total global[a]	**223 173**	**217 223**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota:–Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (12 400 en 1985 et 11 845 en 1986) sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés.

–L'addition des données ne correspond pas nécessairement au total global parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi.

3 Âge, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, 1986

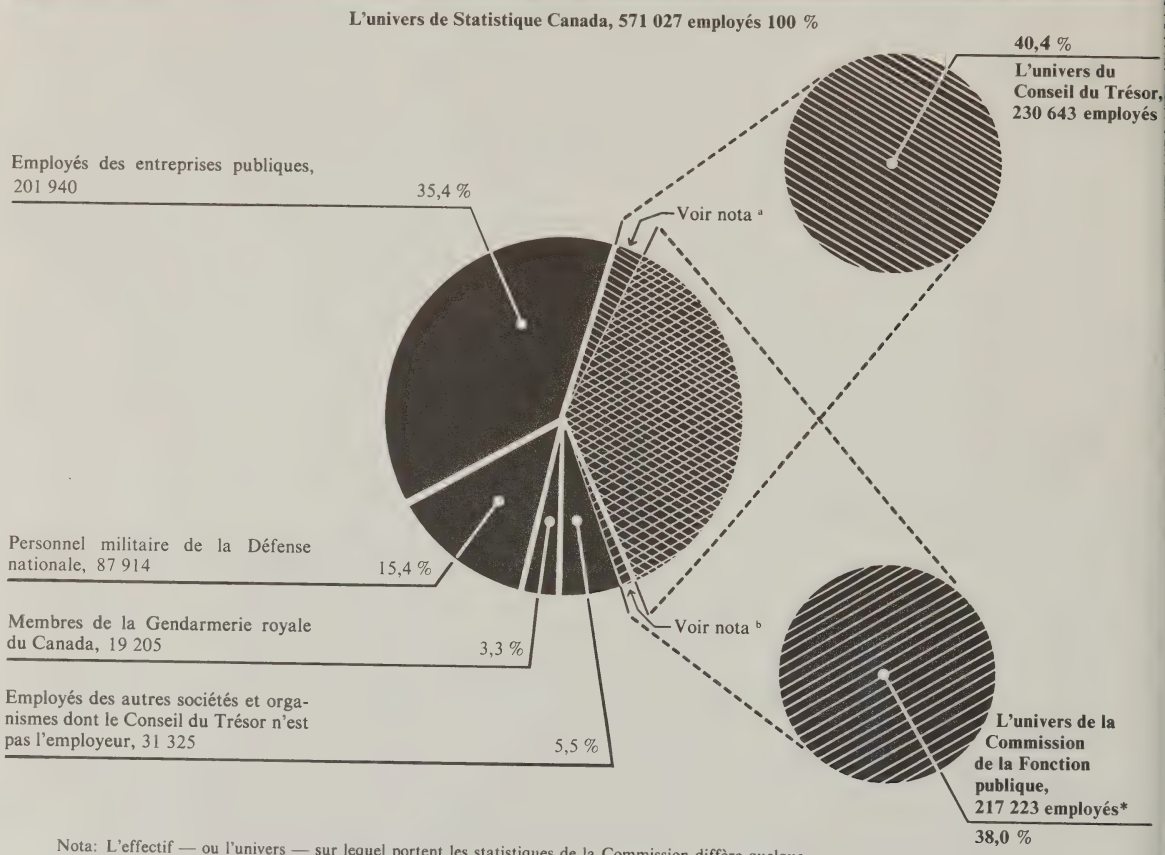
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Groupe d'âge	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 20 ans	40	12	74	40	58	30,5	132	69,5	114	68,7	52	31,3	190
20—24	1 949	811	3 365	2 191	2 859	33,5	5 680	66,5	5 314	63,9	3 002	36,1	8 539
25—29	8 107	3 565	10 165	5 941	11 782	42,0	16 238	58,0	18 272	65,8	9 506	34,2	28 020
30—34	13 923	5 955	12 440	6 503	19 949	51,2	19 041	48,8	26 363	67,9	12 458	32,1	38 990
35—39	17 759	6 807	11 409	5 234	24 617	59,6	16 717	40,4	29 168	70,8	12 041	29,2	41 334
40—44	13 703	5 162	7 836	3 048	18 891	63,3	10 933	36,7	21 539	72,4	8 210	27,6	29 824
45—49	11 344	3 406	5 712	2 117	14 789	65,3	7 871	34,7	17 056	75,5	5 523	24,5	22 660
50—54	10 879	3 037	4 788	1 566	13 935	68,6	6 370	31,4	15 667	77,3	4 603	22,7	20 305
55—59	9 403	2 340	3 664	1 038	11 760	71,3	4 724	28,7	13 067	79,5	3 378	20,5	16 484
60—64	6 243	1 099	2 325	469	7 351	72,4	2 800	27,6	8 568	84,5	1 568	15,5	10 151
65 et plus	498	79	200	30	581	71,6	231	28,4	698	86,5	109	13,5	812
Total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58,2**	**90 741**	**41,8**	**155 840**	**72,0**	**60 455**	**28,0**	217 223[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données p. 70.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique ou la date de naissance de l'employé.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

L'emploi dans l'Administration fédérale, décembre 1986
(Selon Statistique Canada, le Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la Fonction publique)



Nota: L'effectif — ou l'univers — sur lequel portent les statistiques de la Commission diffère quelque peu du nombre total d'employés — ou univers — pour qui le Conseil du Trésor fait office d'employeur.

[a] Font partie de l'univers du Conseil du Trésor et non de celui de la Commission:

• les employés qui ne sont pas nommés par la Commission	1 775
• les employés qui sont nommés pour moins de six mois; le nombre de ces derniers a oscillé entre 18 350 et 11 845 au cours de l'année	11 845
	13 620

[b] Font partie de l'univers de la Commission et non de celui du Conseil du Trésor:

• les employés de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique	140
• les employés du Programme des carrières du Grand Nord	60
	200

* voir Note technique, Source des données, p. 70

Nominations

Les données sur les nominations sont tirées du Système de gestion de l'information sur les nominations de la Commission qui contient les données fournies par les ministères dans les Rapports d'opérations de dotation. Les nominations intérimaires ne sont pas comptabilisées dans le nombre total des nominations qui ont été faites *au sein de* la Fonction publique.

Cessations d'emploi

Les données sur les renvois pour incompétence ou incapacité et sur les révocations de nominations sont tirées des dossiers de la Commission. Les données sur les mises en disponibilité pour la catégorie de la gestion proviennent des dossiers de la Commission; pour les autres catégories, elles proviennent du Registre statistique central sur les priorités de la Commission qui contient les données sur les bénéficiaires de priorités statutaires et administratives. Quant aux données statistiques sur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

Groupe linguistique

Les statistiques concernant la première langue officielle des employés sont dans la plupart des cas tirées du Système d'information sur les langues officielles décrit ci-après. En l'absence de données dans ce système, on fait appel à d'autres sources afin de réduire le nombre d'inconnues. La catégorie de la gestion fait exception à cette règle puisque les données pour cette catégorie sont tirées exclusivement du Système d'information des ressources de gestion. En 1986, le nombre d'inconnues quant à la langue officielle est de 1 033 pour l'effectif, 517 pour les nominations et 802 pour les cessations d'emploi.

Le Système d'information sur les langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

Rapports entre les données

Le nombre de nominations *à* la Fonction publique en 1986, ajouté au nombre d'employés en 1985, moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu lieu en 1986, ne correspond pas à l'effectif de 1986. Cette situation s'explique par le fait que, depuis 1973, les nominations initiales *à* la Fonction publique pour une période déterminée de moins de six mois n'ont pas été enregistrées, en tant que nominations, pour des raisons d'ordre pratique. Si ces employés, par la suite, obtiennent une nouvelle nomination et franchissent ainsi le cap des six mois de service, leur nomination est enregistrée à titre de nomination *au sein de* la Fonction publique (nomination d'une personne faisant déjà partie de la Fonction publique).

Effectif et années-personnes

Dans le rapport de la Commission, les données sur l'effectif de la Fonction publique font état du nombre d'employés en fin d'année. Ces données ne correspondent pas au nombre d'années-personnes dont le Conseil du Trésor fait état dans le *Budget des dépenses*. En effet, une année-personne désigne une personne employée pour la durée d'une année complète ou l'équivalent (par exemple, deux personnes pendant six mois). Les années-personnes représentent les ressources humaines allouées aux ministères chaque année. Quant aux données publiées par la Commission, elles indiquent le nombre d'employés de la Fonction publique à une date précise, soit la dernière journée de l'année civile en question.

Fluctuations de l'effectif

L'effectif régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de ministères ou d'organismes ou de certains groupes d'employés.

En 1986, plusieurs organismes de petite taille ont été placés sous le régime de la *Loi*. Il s'agit du Tribunal de l'aviation civile, de la Commission du textile et du vêtement et du Conseil national de commercialisation des produits agricoles. Alors que le premier de ces organismes figure sur la liste des ministères, les deuxième et troisième n'y sont pas indiqués, car ils sont intégrés au ministère de l'Expansion industrielle régionale et à celui d'Agriculture Canada respectivement.

Sources des données

La Commission a mis en place en 1984 un fichier statistique regroupant les données sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi. Ce fichier est basé sur divers systèmes d'information décrits plus loin, soit le Système d'information des titulaires, le Système d'information des ressources de gestion, le Système de gestion de l'information sur les nominations et le Système d'information sur les langues officielles. Le fichier statistique applique au traitement des données une logique dite de «meilleure source», ce qui permet de fournir l'information la plus sûre et la plus exacte possible. En sont tirées les données de 1985 et de 1986 sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi, la modalité d'emploi, le lieu de travail et le traitement annuel.

Toutefois, le total des données sur l'effectif pour 1986 — et lui seul — provient du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada établi à partir des listes de paye du ministère des Approvisionnements et Services au 31 décembre 1986. La Commission publie ce total afin de se conformer à l'entente qui existe entre les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif total.

Effectif

Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont tirées du Système d'information des titulaires pour toutes les catégories professionnelles à l'exception de la catégorie de la gestion pour laquelle le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

Le Système d'information des titulaires du ministère des Approvisionnements et Services est une banque de renseignements sur les employés de l'Administration fédérale et est utilisé aux fins du Fichier de reportage; ces renseignements sont utiles pour la planification des ressources humaines, l'étude de la mobilité des employés, l'établissement de statistiques sur l'effectif et sur d'autres aspects de la gestion du personnel, ainsi que pour la recherche.

Le Système d'information des ressources de gestion a été conçu et élaboré en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et certains ministères et joue un rôle important dans la gestion de la catégorie de la gestion et de certains groupes qui relèvent de l'administration centrale. Il renferme des données sur les cadres de la Fonction publique, sur les administrateurs subalternes du personnel et des finances, sur les personnes de l'extérieur de la Fonction publique qui postulent un emploi de la catégorie de la gestion ainsi que sur les participants et les candidats des programmes internationaux et du programme Échanges Canada. Les données proviennent de plusieurs sources, dont le Système d'information sur le personnel de cadre du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Note technique

Nature des renseignements

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Ces statistiques portent sur l'effectif, les nominations, les cessations d'emploi, les appels et la formation linguistique et professionnelle. Les données sont réparties selon la modalité d'emploi, le lieu de travail, le ministère, la catégorie et le groupe professionnels, les exigences linguistiques des postes, l'âge, le sexe, et le groupe linguistique.

Univers de la Commission de la Fonction publique

Diverses lois fédérales et les règlements qui en découlent délimitent différents ensembles d'employés de l'Administration fédérale. La *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur la pension de la Fonction publique* et les autres lois sur les pensions, la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, la *Loi sur l'administration financière* et la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* définissent des effectifs ou univers d'employés qui, bien que différents, se chevauchent.

L'univers de la Commission, soit l'effectif régi par la dernière de ces lois, est désigné dans le présent rapport par l'expression Fonction publique (avec la majuscule) pour le distinguer d'autres effectifs de la fonction publique (avec la minuscule) ou de l'Administration fédérale. L'effectif dont il est question dans le présent rapport est conforme aux dispositions du volume 1, chapitre 16 du *Manuel de gestion du personnel* du Conseil du Trésor.

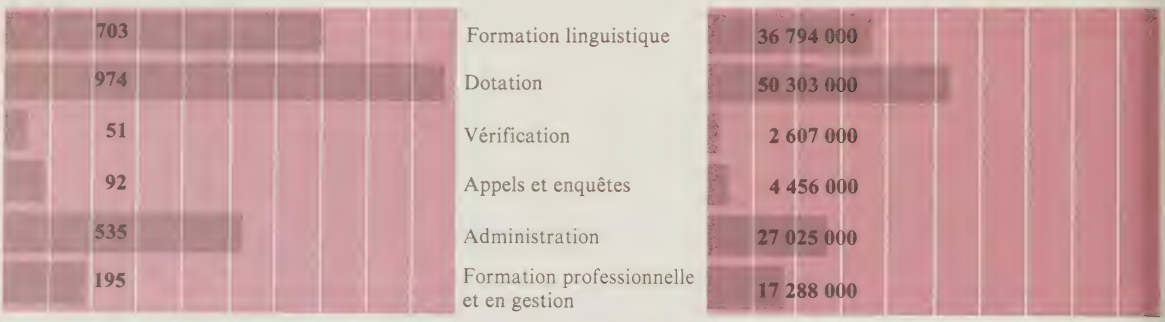
Au sens où elle est entendue ici, la Fonction publique exclut les employés suivants :

- employés nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* pour une période déterminée de moins de six mois;
- personnes nommées par le gouverneur en conseil, comme les sous-chefs;
- personnel des ministres;
- membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées canadiennes;
- employés des sociétés d'État, tels Air Canada et la Société canadienne des Postes, et de certains organismes fédéraux, comme le Conseil national de recherches du Canada.

Elle comprend toutefois le personnel civil du ministère de la Défense nationale et les employés de la Fonction publique qui travaillent pour la Gendarmerie royale du Canada.

Les différences entre les effectifs sur lesquels Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission publient des rapports, sont présentées au relevé 1. De plus, il convient de signaler que certaines différences entre les données respectives de ces organismes peuvent être attribuables au fait que les données n'ont pas été recueillies au même moment, n'ont pas été extraites à partir des mêmes systèmes de données ou que la population visée n'était pas la même. Par exemple, les données de la Commission — contrairement à celles du Conseil du Trésor et de Statistique Canada — tiennent compte, pour la catégorie de la gestion, des employés en congé sans traitement. Il faut donc faire preuve de prudence lorsque l'on établit des comparaisons entre les statistiques du présent rapport et celles qui proviennent d'autres sources.

Années-personnes et fonds
Affectation des années-personnes et des fonds de la Commission par grand secteur d'activité, 1986-1987



Nota: – Les fonds affectés au secteur d'activité formation professionnelle et en gestion, soit 17 288 000 $, se composent d'une subvention de 2 885 000 $ et d'une somme de 14 403 000 $ tirée du fonds renouvelable.

bénéficiaient de l'exemption pour l'interaction orale dans la langue seconde. Les employés de la Commission ont pu comme par le passé travailler et communiquer dans la première langue officielle apprise. La représentation globale des francophones à la Commission était de 59,2 %, (54 % si l'on exclut le personnel de la formation linguistique). La représentation des deux groupes linguistiques a été maintenue dans tous les bureaux régionaux de la Commission. Une telle représentation et le niveau de compétence linguistique élevé des employés permettent à la Commission d'assurer un service de grande qualité à ses clients dans la langue officielle de leur choix.

Années-personnes et fonds par grand secteur d'activité pour 1986-1987

Le relevé W fournit un aperçu des années-personnes et des fonds affectés à chacun des grands secteurs d'activité de la Commission pour l'année 1986-1987. Des détails complémentaires figurent dans le Plan de dépenses de la Commission, qui se trouve à la partie III du Budget des dépenses pour l'année 1986-1987.

La gestion interne

Touchée elle aussi par les compressions budgétaires et la réduction globale des années-personnes, la Commission s'est penchée de près en 1986 sur la gestion de ses ressources. Elle s'est efforcée de parer à la situation par le biais de réductions budgétaires et d'un examen des ressources affectées au soutien de l'administration et de la gestion. L'évaluation des programmes et la vérification interne ont permis de réagir à la modification des programmes et à la compression des ressources. La Commission a par ailleurs simplifié ses systèmes de planification générale.

En mai 1985, le Conseil du Trésor a annoncé un programme de réduction d'années-personnes pour l'ensemble de la Fonction publique auquel la Commission a réagi en présentant un plan visant à éliminer 276 années-personnes d'ici 1990. De plus, à la suite de modifications à la politique du gouvernement en matière de formation linguistique annoncées à la fin de l'année 1986, la Commission prévoit des réductions annuelles dans l'effectif du programme de la formation linguistique au cours des six prochaines années financières totalisant 325 années-personnes, dont 44 sont liées directement au programme de compressions.

La Commission a d'autre part mis sur pied un comité de placement qui regroupe des cadres de direction chargés de surveiller toutes les mesures de dotation internes afin de réaffecter le plus grand nombre d'employés touchés par les réductions. Ainsi, en 1986, la Commission a respecté ses objectifs de réduction d'années-personnes :

- des 193 employés de la Commission visés par les réductions, 121 ont été ou seront bientôt réaffectés au sein de la Commission;
- 21 autres employés ont été affectés dans d'autres ministères;
- 10 autres employés ont reçu toute l'aide nécessaire pour prendre une retraite anticipée ou ont quitté la Fonction publique pour d'autres raisons;
- au 31 décembre 1986, il ne restait que 41 employés à placer.

À la fin de décembre 1986, on a recensé 173 autres employés de la Direction générale du programme de la formation linguistique devant être réaffectés à la suite des modifications apportées à la politique de la formation linguistique. Les chiffres susmentionnés ne tiennent pas compte de ces derniers employés.

La Commission a également entrepris un examen de ses succès et objectifs en fonction du programme du gouvernement en matière d'action positive et a ainsi modifié à la hausse le pourcentage de femmes devant occuper des postes de la catégorie de la gestion, soit de 23,2 % à 40 % d'ici 1990.

D'autre part, elle a fixé à 3,3 % en 1990 le taux de représentation des personnes handicapées et des autochtones dans la catégorie de la gestion. Au 31 décembre 1986, leur représentation à la Commission se chiffrait à 1,3 % (32) et 1,6 % (39), respectivement.

Malgré le programme de réaménagement de l'effectif qui a sérieusement limité le recrutement à la Commission en 1986, 16 des nouveaux employés embauchés cette année étaient des autochtones ou des personnes handicapées.

Au cours de l'année 1986, la Commission a continué d'appliquer avec succès les dispositions de la politique du gouvernement sur les langues officielles. Au 31 décembre 1986, 83 % de ses employés, soit 1 954 personnes, occupaient des postes bilingues et de ce nombre, 93 % ou 1 817 employés répondaient aux exigences linguistiques tandis que 29,8 % ou 584 employés



La mise en œuvre de l'action positive en faveur des groupes d'intérêt spécial a progressé de manière graduelle, en particulier grâce au Programme d'accès pour les personnes handicapées.

Les restrictions des dépenses ont eu un effet marquant sur les activités de formation au cours des six premiers mois. Néanmoins, 32 cours prévus ont été donnés à Vancouver, à Victoria et à Whitehorse et d'autres cours ont été donnés à contrat selon les besoins particuliers des clients.

Des cours de français ont été offerts dans 25 endroits en Colombie-Britannique, la région venant au deuxième rang pour le nombre des cours donnés le soir. En outre, deux groupes ont suivi des cours continus de jour complétés par des périodes d'immersion totale de fins de semaine et de semaines complètes. Des cours pendant la pause de midi ont été donnés à Emploi et Immigration pour ceux qui ne pouvaient pas suivre les cours du soir.

Le nombre d'enquêtes ouvertes par la Direction des enquêtes a été relativement le même que celui de l'année précédente, malgré une diminution de l'activité de dotation qui a entraîné une baisse du nombre d'appels interjetés par les fonctionnaires.

Vingt et un juges de la Cour d'appel et de la Cour du Banc de la Reine ont profité du programme de formation linguistique en français. Deux évaluateurs linguistiques à Edmonton ont fourni des services d'évaluation de l'interaction orale à tous les ministères dans les quatre provinces de l'Ouest et dans le Nord et ont donné 1 000 tests d'anglais et de français au cours de l'année.

En raison des compressions budgétaires, la demande de cours de formation et de perfectionnement des ministères a grandement diminué au cours de l'année. Les cours de formation et de perfectionnement des autochtones qui cherchent un emploi auprès des ministères dans les Territoires du Nord-Ouest sont restés tout aussi populaires grâce au Programme des carrières du Grand Nord dispensé à Yellowknife et Iqaluit.

Activités spéciales

La communication étant un élément important du rôle d'un organisme central, le directeur régional et son équipe se sont attachés à organiser des réunions de hauts fonctionnaires fédéraux auxquelles ils ont invité des représentants du Conseil privé, de la Commission et du Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces réunions ont permis de mieux faire comprendre les orientations du gouvernement et leur portée pour les gestionnaires. Parmi les mesures qu'a prises le bureau régional pour améliorer la communication et la prestation d'aide et de conseils, citons l'organisation d'un atelier régional pour le personnel, la convocation de conférences régulières des chefs de la dotation et des gestionnaires régionaux du personnel, et la participation directe à un projet de réforme administrative.

Pacifique et Yukon

Environnement

Malgré les retombées économiques de l'Expo 86, le taux de chômage en Colombie-Britannique s'est maintenu à un niveau relativement élevé. Les ministères dans la province et dans le territoire ont continué à réaménager leurs effectifs pendant l'année, en particulier Pêches et Océans, Affaires indiennes et du Nord canadien, et Emploi et Immigration. Les services fournis dans la région par les divers secteurs de la Commission ont été touchés par des contrôles sévères de la dotation et des dépenses.

Activités principales

Comme par le passé, la Commission a mis l'accent sur le placement des bénéficiaires de priorité avec l'entière collaboration des ministères. En tout, 675 employés ont été déclarés excédentaires en 1986 comparativement à 195 au cours de l'année précédente. Trois cent trente-sept personnes touchées par le réaménagement des effectifs ont été placées comparativement à 81 en 1985. Soixante-quatorze ont été mises en disponibilité. En général l'activité de recrutement et de présentation a connu une baisse notable. Les postulants se sont montrés plus persévérants dans le suivi de leur demande d'emploi en se renseignant sur les possibilités de recrutement, de perfectionnement et de présentation aux postes dans la Fonction publique. Les ministères ont eu tendance à recruter en vue de doter des postes de durée déterminée ou des postes hautement techniques. Les chances d'avancement, de perfectionnement et de mouvement dans la région ont sensiblement diminué et les gestionnaires ont dû rechercher des moyens innovateurs pour répondre aux aspirations de leur personnel dans ces domaines. Un nombre croissant d'employés ont exercé leurs droits de consulter la Commission pour savoir si leurs chances d'avancement avaient été amoindries dans le cadre de nominations sans concours.

Les programmes d'action positive au Manitoba ont reçu un soutien très satisfaisant de la part des ministères clients. Seize stages de formation ont été offerts à des personnes handicapées dans le cadre du Programme d'accès. Le Programme national de perfectionnement des autochtones a organisé sept stages de perfectionnement et le Programme canadien des perspectives de carrière, qui est exclusif au Manitoba, a offert à 23 autochtones des stages de formation d'une durée de 12 à 24 mois dans des postes de la catégorie technique au sein de quatre ministères. À la fin de leur formation, deux stagiaires ont réussi à obtenir des postes permanents à plein temps dans leurs ministères d'accueil. Le Bureau de district du Manitoba a également organisé en 1986 plusieurs journées «Choix d'une carrière» à l'intention des étudiants autochtones à Thompson, The Pas, Flin Flon et dans les réserves d'Island Lake, de Fisher River et de Peguis. Le Comité interministériel de l'égalité des chances pour les femmes de Winnipeg a tenu des réunions trimestrielles pour examiner les questions relevant de son mandat à une période où les ressources sont limitées.

La Commission a offert à Winnipeg des cours de français ou d'anglais, le jour, à une vingtaine de fonctionnaires. Quelques centaines d'étudiants ont également profité des cours du soir organisés par le centre de formation linguistique. L'année 1987-1988 sera marquée, en plus des cours offerts à Winnipeg, par une décentralisation des cours vers les centres de Brandon, Churchill, Dauphin, Flin Flon, Portage La Prairie et Thompson.

En Saskatchewan, il a été difficile de respecter les objectifs d'action positive en raison du réaménagement des effectifs, de la multitude des petits centres urbains et du faible taux de roulement du personnel. Néanmoins, dix stages de formation ont pu être offerts aux personnes handicapées dans le cadre du Programme d'accès, neuf autochtones ont obtenu des affectations de perfectionnement dans le cadre du Programme national de perfectionnement des autochtones, et les journées «Choix d'une carrière» ont accueilli des étudiants autochtones à Saskatoon et à Regina. Dans cette dernière ville, 550 étudiants ont été réunis.

Fidèle à sa tradition, la Commission a offert des cours de français aux fonctionnaires à Regina, Saskatoon et Moose Jaw dans le cadre de contrats avec l'université de la Saskatchewan à Saskatoon et l'université de Regina.

De façon à desservir un plus grand nombre de fonctionnaires en 1987-1988, d'autres cours sont prévus à Prince Albert et Swift Current.

Le gel des dépenses discrétionnaires a eu un effet immédiat sur la formation et, même après sa levée, les fonds ont été limités pour le restant de l'année. Toutefois, cette réduction a été presque compensée par une augmentation notable de l'enseignement donné à contrat à la demande des ministères clients.

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Environnement

Par rapport au centre du Canada, l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest ont connu un ralentissement de leur économie en raison de la chute des prix des produits de base sur les marchés mondiaux qui a porté un coup dur à leurs industries-clés de l'énergie et de l'agriculture. Un climat de restriction des dépenses et de réduction des effectifs a plané sur toute la Fonction publique dans la région.

Activités principales

Par l'intermédiaire de ses bureaux à Edmonton et à Yellowknife, la Commission s'est attachée principalement à aider les ministères à réaffecter leurs employés excédentaires. En 1986, un total de 588 personnes ont été déclarées excédentaires, soit une augmentation de 314 % par rapport à 1985. À la fin de l'année, 238 personnes touchées par le réaménagement des effectifs, ont été réaffectées. Dans le Nord, les efforts se sont concentrés sur le redéploiement des personnes touchées par la continuation du transfert des programmes fédéraux au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. La Commission a aidé les bénéficiaires de priorité par des séances d'orientation individuelles et des séances d'information collectives.

La région s'est aussi attachée à atteindre les membres des groupes cibles dans les diverses collectivités. Parmi les mesures prises, citons l'organisation de journées d'accueil auxquelles étaient invitées les principales associations de personnes handicapées, la publication d'un bulletin traitant du processus de recrutement et des chances d'emploi, la tenue d'un cours d'apprentissage du langage gestuel, d'une séance de sensibilisation interculturelle et des séances interministérielles sur l'action positive.

Le programme Cours et affectations de perfectionnement de l'Ouest a continué de recevoir un appui considérable de la part du gouvernement fédéral ainsi que des provinces et territoires dans l'ouest du Canada et un deuxième cours a été organisé avec succès à Red Deer (Alberta). Des 19 participants, 5 étaient des autochtones et 8 des femmes.

En raison des pressions causées par la réduction des années-personnes et le gel de la dotation, le nombre des appels en matière de dotation a énormément diminué. Le nombre de plaintes reçues par la Direction des enquêtes a toutefois augmenté.

En matière de formation linguistique, les restrictions budgétaires ont causé une chute de la demande en 1986. Environ 900 demandes de formation ont été reçues (dont 75 % pour les cours du soir et 25 % pour les autres cours) et la formation en dehors des heures normales de travail est restée aussi populaire. Les services sont offerts dans les grandes villes de la région et ont été étendus aux parcs nationaux de Jasper et de Banff ainsi qu'à l'établissement correctionnel de Drumheller.

La demande de candidats dans la catégorie de l'administration et du service extérieur a considérablement diminué en 1986; le caractère plus général des qualités exigées de ces groupes a permis aux ministères de combler leurs postes vacants grâce au redéploiement de leurs propres employés excédentaires.

Les présentations et les nominations des membres de groupes sous-représentés se sont maintenues au même rythme que l'année précédente. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en particulier a pu ajouter aux années-personnes fournies par la Commission dans le cadre du Programme d'accès pour les personnes handicapées une contribution égale d'années-personnes fournies par son propre Programme d'équité en matière d'emploi et doubler ainsi le nombre des personnes handicapées placées dans ce ministère.

Le Bureau régional de l'Ontario a organisé à l'intention des femmes cinq séminaires sur la progression de carrière, qui ont attiré en tout 110 participantes.

Le réaménagement des effectifs a entraîné une diminution du nombre d'appels, par rapport à celui de l'année précédente. Le nombre de plaintes reçues, a lui aussi diminué, bien que le nombre de celles requérant une enquête officielle ait légèrement augmenté.

Le gel des dépenses a eu une incidence grave sur le perfectionnement du personnel pendant la première partie de l'année. Cependant, les activités de formation ont repris leur rythme entre juillet et décembre 1986 et, à la fin de l'année, les chiffres concernant les cours donnés et les participants formés ont été supérieurs à ceux de 1985.

En raison de la grande popularité des nouveaux cours d'une journée sur l'utilisation de progiciels conçus pour les ordinateurs personnels IBM, des cours supplémentaires ont dû être organisés. De nouveaux cours sur divers aspects du réaménagement des effectifs ont été offerts dans la région, mais un seul — la gestion de la réduction des effectifs : séminaire à l'intention des gestionnaires — a été donné. La plupart des ministères clients ont indiqué qu'ils voulaient donner la formation en utilisant leurs propres ressources. Les demandes d'inscription aux deux programmes d'orientation des cadres intermédiaires et des superviseurs ont été moins nombreuses en raison principalement de l'organisation par les gros ministères de programmes de formation internes. L'augmentation du nombre des cours donnés à contrat pour le compte des ministères clients s'explique par la nécessité de cours adaptés aux besoins du client, l'apparition de nouveaux besoins concernant de grands groupes d'employés et la diminution du coût par participant.

Enfin, la région de l'Ontario a offert des cours de formation linguistique dans une quinzaine de villes et a dispensé à Toronto un cours spécialement adapté à des déficients visuels.

Manitoba et Saskatchewan

Environnement

L'économie du Manitoba a été relativement stable, caractérisée par un taux de chômage de 8 % seulement et favorisée par la décision du gouvernement provincial d'entreprendre l'exécution du grand projet d'aménagement hydroélectrique Limestone. Malgré ces facteurs, la Commission a eu peu de difficultés à satisfaire les besoins de recrutement des ministères fédéraux dans la province grâce à une bonne réserve de candidats qualifiés pouvant être présentés à la plupart des postes vacants. La situation a été identique en Saskatchewan où le faible taux de chômage (7,4 %) n'a pas empêché la Commission de combler des vacances dans les ministères dans les deux grandes villes de Regina et Saskatoon. Cependant, les particularités démographiques de la province font souvent qu'il est difficile de trouver des candidats pour des postes vacants dans des villes de moindre importance.

Activités principales

Parmi les grands événements qui ont eu une incidence sur les activités de la Commission, citons la décision du gouvernement de réduire la taille de la Fonction publique, la continuation du transfert de certaines fonctions du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien aux conseils de tribu et aux organisations des bandes, la fermeture de certaines stations de radar des Forces canadiennes et le gel de la dotation entre le 6 février et le 28 mai 1986. Quoique le gel de la dotation ait réduit la charge de travail des présidents des comités d'appels pendant la période où il était en vigueur, cette réduction a été presque entièrement compensée au cours du reste de l'année civile. Les enquêteurs ont vu le nombre de plaintes rester à leur niveau de 1985.

La réduction d'années-personnes dans les ministères a déplacé le centre de gravité des activités de dotation, du recrutement et de la présentation des candidats vers le placement des bénéficiaires de priorité. Il a fallu donner aux ministères dans les centres urbains de toute la région des séances détaillées pour expliquer l'administration des priorités, organiser sur place des séances spéciales d'orientation pour des bénéficiaires de priorité et négocier, au besoin, des ententes de recyclage entre les ministères d'origine et les ministères d'accueil. Ces efforts ont été couronnés de succès. En conséquence du réaménagement des effectifs de la Fonction publique, 504 personnes ont été déclarées excédentaires, comparativement à 177 en 1985. La région a placé 230 employés touchés, soit une augmentation de 334 % par rapport à 1985. Quarante-quatre employés excédentaires disponibles ont été mis en disponibilité. Citons également une amélioration notable de la collaboration des ministères pour accueillir chez eux des employés touchés par le réaménagement des effectifs.

Activités principales

En tout, 1 354 bénéficiaires de priorité touchés par le réaménagement des effectifs ont été inscrits dans les répertoires de la région de la Capitale nationale en 1986, comparativement à 778 en 1985; il est donc devenu prioritaire d'interroger, de conseiller et ensuite de mettre en valeur et de placer ces personnes. Le nombre des placements s'est nettement accru au cours de cette même période, atteignant 1 160, soit 126 % de plus qu'en 1985. Seulement 111 personnes disponibles ont été mises en disponibilité.

La réduction des années-personnes de la Fonction publique fédérale a restreint le nombre des postes offerts aux candidats de l'extérieur. Des efforts spéciaux ont été faits en vue d'une représentation équitable, dans le répertoire, de candidats francophones qualifiés et de candidats qualifiés appartenant aux groupes cibles de l'action positive soit les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles et de leur mise en valeur auprès des ministères. La région participe activement aux travaux du comité interministériel chargé par le Conseil du Trésor de signaler les chances d'emploi qui s'offrent à tous les groupes d'intérêt spécial dans le cadre des programmes d'action positive.

Une nouvelle section de l'action positive dans la région offre à chacun des groupes d'intérêt spécial une gamme complète de programmes comprenant le recrutement, l'évaluation des qualités, l'orientation et la présentation de candidats prometteurs.

Le nombre réduit d'activités de dotation explique la diminution du nombre d'appels interjetés dans la région. D'autre part, le nombre de plaintes déposées auprès de la Direction des enquêtes est resté semblable à celui de 1985.

La région de la Capitale nationale a également entrepris d'offrir à ses clients une gamme plus sélective de services, y compris l'essai depuis août 1985 d'un service téléphonique de présentation de candidats aux postes des catégories d'agent. Dans le cadre de ce projet pilote, ce service de présentation a été offert à quatre ministères afin d'alléger la charge de travail que nécessitent les demandes écrites de présentation des candidats. Toutes les étapes de la présentation, depuis la réception de la demande initiale faite par téléphone jusqu'à la présentation officielle des candidats, sont maintenant exécutées par l'agent de dotation responsable au Bureau régional de la Capitale nationale. Compte tenu de sa popularité, le service a été étendu en janvier 1986 à environ 50 % des ministères clients puis, dès décembre 1986, à toute l'Administration fédérale.

Par ailleurs, la formation linguistique a été offerte à un plus grand nombre de fonctionnaires dans la région en 1986. Elle a en effet augmenté d'environ 25 % par rapport à l'année précédente, la hausse du nombre de fonctionnaires suivant des cours en dehors des heures de travail et en apprentissage individuel supervisé, étant particulièrement importante.

Ontario

Environnement

La réduction des années-personnes dans les ministères fédéraux en Ontario a coïncidé avec une baisse du taux de chômage qui était de 6,4 % pour l'ensemble de l'Ontario et de 5,1 % dans la région du grand Toronto. Ces deux facteurs, ainsi que diverses initiatives de redéploiement, ont permis de réaménager avec succès les effectifs de la Fonction publique dans la région et de réduire les inconvénients pour les employés. Durant cette période de grande activité économique dans le secteur privé, les demandes d'emploi dans la Fonction publique ont accusé une baisse de 33 % par rapport à 1985.

Activités principales

La Commission a placé 462 personnes touchées par le réaménagement des effectifs, soit une augmentation de 185 % par rapport à 1985. Soixante-trois personnes excédentaires disponibles ont été mises en disponibilité.

La Commission a mené deux grandes campagnes de recrutement de spécialistes et de professionnels en vue d'inscrire leurs noms dans le Système du répertoire national des candidats. La première l'a été dans tout le Canada et avait pour objectif de rechercher des vérificateurs attitrés pour deux nouveaux bureaux de Revenu Canada à Scarborough et à Mississauga. La deuxième visait à rechercher des agents d'enquête pour des emplois temporaires à la suite de l'afflux soudain de réfugiés. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada recherchait elle aussi des candidats à des postes temporaires d'agent de programme afin de promouvoir son Programme canadien de stratégie d'emploi auprès du secteur privé.

En 1986, le recrutement externe pour le compte des ministères fédéraux en Ontario a été surtout axé sur les professionnels et les spécialistes de postes hautement techniques; la Commission a dû rivaliser avec le secteur privé pour obtenir des candidats qualifiés. Le ministère des Travaux publics, par exemple, a étendu son programme d'inspection immobilière, accroissant ainsi la demande d'inspecteurs du bâtiment à une période où l'industrie du bâtiment en Ontario atteignait la limite de ses capacités.

En dehors de la concurrence ardue avec le secteur privé dans le domaine du recrutement, d'autres facteurs ont influencé le marché de la main-d'oeuvre en Ontario. Le gouvernement et les sociétés privées dans cette province ont pris d'importantes mesures pour accroître leurs services en français, intensifiant ainsi la concurrence en vue de recruter des employés bilingues et, par répercussion, exigeant des recherches plus intensives pour repérer de tels candidats pour la Fonction publique fédérale.

officielles avec tous les agents négociateurs, et offert un service d'orientation professionnelle et personnelle aux employés directement touchés.

La réduction des années-personnes a eu des répercussions sur de nombreuses activités dans le domaine du personnel et sur la plupart des programmes connexes de la Commission. Le ralentissement des activités de dotation dans les ministères a entraîné une baisse de 29 % par rapport à 1985 du nombre des présentations de candidats faites par la Commission. Alors que cette baisse s'est traduite par une diminution du nombre des appels, le taux des plaintes reçues par la Direction des enquêtes en 1986 a augmenté.

La région dirige depuis 1973 le Programme d'emploi des Noirs en Nouvelle-Écosse. Avec le nouveau programme que la Commission a mis en place à l'intention des membres des minorités visibles, les Noirs de la Nouvelle-Écosse et d'ailleurs, ainsi que les membres d'autres minorités visibles, bénéficieront d'un programme national d'emploi qui disposera de ressources accrues et de subventions spéciales pour permettre des placements.

Au cours des derniers mois de 1986, les ressources et les responsabilités des programmes d'action positive ont été décentralisées et transférées aux quatre bureaux de district de la région dans le but de mieux servir la clientèle et les gestionnaires ministériels.

Entreprise en 1985, la décentralisation des activités de formation s'est poursuivie en 1986. Tandis que le nombre des cours donnés à Halifax a diminué, celui des cours offerts à l'extérieur de la ville a doublé, permettant ainsi des économies considérables en frais de séjour et de déplacement.

Tous les cours ont eu une clientèle féminine plus nombreuse, particulièrement les cours de gestion et de perfectionnement où la participation des femmes était de 50 % et de 25 % supérieure à celle de 1984 et de 1985, respectivement.

Le plus grand nombre de cours offerts à l'extérieur de Halifax et l'attitude prévoyante des gestionnaires supérieurs qui ont encouragé et coordonné l'apprentissage du français dans leurs ministères expliquent l'augmentation du nombre de cours donnés en français, en particulier au Nouveau-Brunswick.

En matière de formation linguistique, l'importance a été accordée non plus aux programmes à plein temps, mais plutôt aux programmes à temps partiel offerts sur place pour diminuer les absences des employés de leur lieu de travail.

Québec

Environnement

La région du Québec a connu une année fort animée sur plusieurs plans. Les activités de recrutement se sont progressivement transformées, surtout à cause du contexte général de décroissance et de réaménagement des effectifs dans tous les ministères.

Activités principales

Le nombre de présentations aux ministères de candidats de l'extérieur de la Fonction publique a diminué de 36,5 %, passant de 1 272 en 1985 à 808 en 1986, l'accent étant mis particulièrement sur le placement des bénéficiaires de priorité. Cette année, 481 personnes touchées par le réaménagement des effectifs ont été placées par la Commission contre 149 en 1985. Quatre-vingt-douze ont été mises en disponibilité. D'importants efforts de mise en valeur des candidats ont été faits auprès des ministères et d'autres paliers de gouvernement, notamment au niveau provincial. Le bureau régional a dû faire face à l'augmentation du nombre de clients des programmes d'action positive et à la réduction des possibilités d'emploi.

La baisse du nombre de nominations a entraîné une diminution notable des appels. Il n'en est pas de même pour le nombre de plaintes qui a augmenté de façon sensible.

La Direction générale du perfectionnement de la région du Québec a conclu une entente avec l'Université du Québec à Montréal dans le cadre de laquelle cette dernière crédite 36 cours en vue de l'obtention de diplômes en sciences de la gestion. Par ailleurs, le nombre de participants à l'ensemble des cours donnés en 1986 a augmenté de 77,5 % par rapport à l'année précédente, le nombre de cours ayant lui aussi augmenté de 66,7 %. Il est à souligner que les cours sont maintenant également dispensés à Sherbrooke, Shawinigan, Jonquière et Matane.

Enfin, la Direction générale du programme de la formation linguistique a lancé un nouveau programme de cours d'anglais qui répond mieux aux besoins des clients.

Capitale nationale

Environnement

En août 1986, le Bureau de dotation de la région de la Capitale nationale (BDRCN) et le Bureau régional de la Capitale nationale (BRCN) se sont vu confier, après leur fusion sous une même direction, la responsabilité de recruter et de présenter des candidats de l'extérieur de la Fonction publique aux postes des catégories d'agent et à ceux de la catégorie du soutien administratif. Le nouveau bureau a également reçu la responsabilité de trois nouvelles fonctions dans la région de la Capitale nationale, soit les services d'évaluation linguistique, les services de contrôle et de consultation, et l'action positive. Il pourra ainsi fournir à ses clients une gamme plus intégrée de services professionnels.

D'une région à l'autre

La Commission maintient des bureaux dans sept régions désignées au Canada afin de pouvoir appliquer les politiques gouvernementales et servir les ministères d'un océan à l'autre. Chacun des bureaux régionaux exerce ses activités dans des conditions économiques et sociales qui lui sont particulières, et est tenu de les adapter pour tenir compte des différences régionales.

Malgré ces différences, toutes les régions ont relevé un certain nombre de similarités dans leurs activités en 1986. Premièrement, les activités de dotation s'exercent principalement, non plus dans le secteur du recrutement et des présentations, mais dans celui du placement des bénéficiaires de priorité à mesure que s'accroît le nombre des employés touchés par le réaménagement des effectifs[1].

Deuxièmement, le gel des dépenses discrétionnaires pendant les premiers mois de 1986 a eu un effet sensible sur le perfectionnement et la formation du personnel, la plupart des régions signalant une réduction généralisée de leurs activités dans ce secteur. Troisièmement, la diminution des mesures de dotation a entraîné une baisse du nombre d'appels interjetés, tandis que le nombre de plaintes a augmenté dans certaines régions.

Dans l'ensemble, les bureaux régionaux de la Commission ont veillé à l'application juste et équitable des politiques relatives au réaménagement des effectifs et à l'action positive. Les résumés suivants des activités régionales attestent des efforts collectifs de la Commission en 1986 dans la poursuite des objectifs qu'elle s'est fixés dans ces domaines.

[1] Les données régionales sur le réaménagement des effectifs publiées dans le présent chapitre diffèrent de celles du relevé A du chapitre *La Fonction publique à l'heure des restrictions*, du fait qu'en plus du nombre d'employés directement touchés par les réductions d'années-personnes annoncées dans le budget de mai 1985, ces données comprennent les employés touchés par d'autres réaménagements des effectifs.

Atlantique

Environnement

La situation de l'emploi en 1986 a très peu fluctué dans la plupart des secteurs industriels de l'économie des provinces de l'Atlantique, abstraction faite du ralentissement appréciable de la prospection pétrolière et gazière au large des côtes de Terre-Neuve et de la Nouvelle-Écosse. Malgré le taux de chômage élevé, la Commission a reçu cette année 33 % de moins de demandes d'emploi que l'année précédente.

Activités principales

Le réaménagement des effectifs a touché la plupart des ministères dans la région et plus particulièrement celui des Pêches et Océans où plus de 200 employés ont été déclarés excédentaires. En tout, 476 personnes ont été déclarées excédentaires dans la région, comparativement à 145 en 1985. Le nombre des employés touchés qui ont été placés grâce au Système d'administration des priorités de la Commission a considérablement augmenté, passant de 105 en 1985 à 294 en 1986. En dépit de l'augmentation du nombre d'employés touchés, le nombre de mises en disponibilité est demeuré peu élevé. Trente-deux des employés déclarés excédentaires ont été mis en disponibilité et 7 d'entre eux ont été réintégrés avant la fin de l'année. La plupart des 25 autres employés ayant imposé certaines restrictions sur le plan de la mobilité ou à d'autres égards, il n'a pas été possible de les réintégrer.

Dans le but de réduire le nombre des mises en disponibilité, la Commission a entre autres organisé des campagnes promotionnelles spéciales, tenu des journées d'information sur la réduction des effectifs à l'intention de 250 cadres intermédiaires et supérieurs dans la région et des réunions de consultations





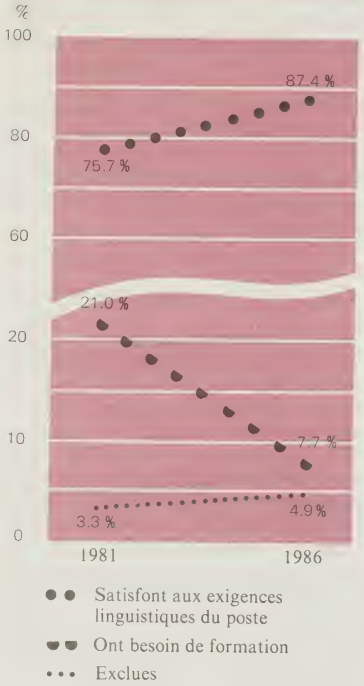


En 1986, on a recensé 1 898 inscriptions aux cours continus, soit une baisse de 14 % par rapport à 1985, et 19 028 aux autres cours, une hausse de 28,2 % par rapport à l'année précédente. Au total, la clientèle de 1986 se chiffrait à 20 926 contre 17 054 en 1985.

La Commission prévoit dans le cadre de son programme de la formation linguistique :

- fonctionner en partie selon un système de gestion financière par crédit dans le cas des programmes répondant aux besoins institutionnels, et selon un système de recouvrement de fonds dans le cas de la formation linguistique qui doit être dispensée pour des besoins personnels;
- appliquer l'approche systémique à la formation pour l'analyse, l'élaboration, la prestation, l'évaluation et la validation de ses produits;
- réduire et tirer le meilleur parti de ses ressources humaines et financières;
- réorganiser sa structure organisationnelle, et
- porter une attention particulière à la réalisation de ses objectifs planifiés en regard de la prestation de cours et de services, de l'assurance et du contrôle de la qualité et enfin de la gestion et de l'administration de ses opérations.

Situation linguistique des personnes nommées à des postes bilingues (période indéterminée)



Le réservoir de personnes bilingues

Le nombre de personnes nommées à des postes bilingues et devant suivre des cours de formation linguistique est en constant déclin depuis 1981. Leur pourcentage par rapport à toutes les nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues a chuté de 21 % à 7,7 % au cours des six dernières années. À peine 729 personnes nommées en 1986 l'ont été à la condition de suivre des cours de formation linguistique contre 3 500 environ en 1981.

Si le réservoir interne de personnes bilingues compétentes s'est accru au cours des années, ceci est en partie attribuable à la formation linguistique dispensée aux fonctionnaires fédéraux aux frais de l'État.

Formation linguistique

Au cours des deux dernières années, le programme de la formation linguistique a été l'objet de discussions entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission. Ces discussions et la révision du dossier sur les langues officielles ont amené les ministres du Conseil du Trésor à prendre des décisions qui auront pour effet de modifier prochainement certains aspects de la formation linguistique.

Afin de mettre en application les nouvelles orientations arrêtées par le Conseil du Trésor, d'améliorer la qualité de sa formation linguistique et de mieux répondre aux besoins de sa clientèle, la Commission a entrepris en 1986 plusieurs changements d'ordre pédagogique et administratif qui s'échelonneront sur une période de plus de cinq ans.

Par l'entremise de sa Direction générale du programme de la formation linguistique, la Commission :

- a arrêté des mécanismes pour assurer la mise en œuvre uniforme de l'apprentissage individuel supervisé de la seconde langue officielle à l'intention des fonctionnaires dont la disponibilité est restreinte et qui ont l'habitude de travailler seuls et de façon soutenue;
- a augmenté le nombre de cours qu'elle offre en dehors des heures de travail, particulièrement les fins de semaines à l'intention des cadres de direction de la catégorie de la gestion;
- a collaboré avec le Secrétariat du Conseil du Trésor à une étude des objectifs du programme supérieur de la formation linguistique et de la participation des fonctionnaires à ce dernier;
- a mis sur pied trois projets majeurs visant un enseignement plus directement relié au milieu de travail des fonctionnaires; c'est-à-dire qu'elle a préparé du matériel destiné au programme renouvelé de français et au nouveau programme d'anglais, ainsi qu'un programme de formation linguistique à l'intention des cadres de direction (EX);
- a rallongé les heures quotidiennes d'enseignement de ses professeurs de langue et les heures de formation linguistique des étudiants à temps plein de manière à réduire la durée des stages de formation et à diminuer les coûts de la formation linguistique.

processus conjointement avec une autre partie intéressée ou un organisme parrain qui souhaite également utiliser les données obtenues pour d'autres applications en gestion des ressources humaines. Depuis 1982, la Commission a effectué des analyses des professions de la fonction de gestion (pour ce qui concerne les cadres de direction, les gestionnaires et les superviseurs), de la fonction de traitement électronique de données et de la fonction administration financière. Elle termine actuellement une analyse des professions de la fonction gestion du matériel.

L'analyse des professions du secteur de l'administration financière reflète les résultats obtenus par l'entremise d'une telle analyse. Parrainée par le Bureau du Contrôleur général, cette analyse a nécessité l'envoi d'environ 4 700 questionnaires dans 65 ministères dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Plus de 90 % des questionnaires ont été retournés.

Les conclusions de cette analyse permettent de répertorier 41 types d'emplois appartenant à quatre groupes fonctionnels distincts. À la lumière de ces conclusions, les cours existants seront modifiés et de nouveaux cours seront mis sur pied pour répondre aux besoins de formation définis. Ainsi, il y aurait lieu de préparer des cours d'orientation précis pour trois des quatre groupes fonctionnels et des cours pour chaque type d'emploi particulier.

Les données recueillies dans le cadre d'une analyse des professions peuvent être utilisées à des fins autres que la formation. Elles peuvent notamment permettre d'améliorer la gestion des diverses fonctions par l'établissement de critères de responsabilité, la détermination des secteurs nécessitant une amélioration considérable de la productivité et la désignation des secteurs de pénurie de main-d'oeuvre actuelle et future dans un domaine donné.

Aider les gestionnaires à gérer

La Commission procède actuellement à la refonte complète de ses trousses de formation afin d'assurer une formation pratique dans le domaine de la gestion des ressources humaines dans la Fonction publique fédérale. Elle envisage de préparer un cours pour répondre aux besoins des gestionnaires dans ce domaine important.

Compétence linguistique

La réforme linguistique de l'Administration fédérale relève du Conseil du Trésor qui s'occupe de l'organisation du Programme des langues officielles, recommande au gouvernement des modifications à ses orientations générales, désigne les régions bilingues de service, fixe les critères d'identification linguistique des postes et régit les conditions d'accès à la formation linguistique.

La politique et les règlements de dotation de la Commission, ses méthodes de recrutement et de présentation, ses outils de sélection et d'évaluation linguistique et les cours de langues qu'elle dispense aux fonctionnaires ont des répercussions sur le bilinguisme de la Fonction publique fédérale et déterminent la capacité de l'administration d'offrir des services de qualité égale au public canadien dans les deux langues officielles.

Les exigences linguistiques

Les exigences linguistiques d'un poste sont des conditions à remplir au même titre que toutes les autres exigences. La maîtrise des deux langues officielles ou bien de l'une d'entre elles seulement, selon le cas, constitue une exigence raisonnable pour occuper un poste, reconnue par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* avant même la promulgation de la *Loi sur les langues officielles* qui sanctionne le bilinguisme dans l'Administration fédérale et que l'article 20 de la *Charte des droits et libertés* rend constitutionnel.

La qualité des services rendus au public dans la langue officielle de son choix dépend non seulement des exigences linguistiques des postes mais également du niveau de compétence linguistique des titulaires de postes identifiés bilingues.

Au 31 décembre 1986, 12 % seulement des postes bilingues exigeaient le niveau supérieur pour la seconde langue officielle du titulaire soit C à l'interaction orale, mais 33 % des titulaires de postes bilingues étaient à ce niveau. Quarante-deux pour cent des titulaires francophones étaient au niveau C, alors que 19 % des anglophones bilingues maîtrisaient la seconde langue officielle à ce même niveau.

Indépendamment du niveau exigé par le poste occupé, au 31 décembre 1986, 87,7 % des titulaires de postes bilingues avaient des connaissances égales ou supérieures aux exigences linguistiques de leur poste.

Les modalités de dotation

À la Fonction publique, il est possible de doter un poste identifié bilingue de façon impérative et exiger du candidat qu'il soit bilingue dès sa nomination, ou de façon non impérative et autoriser éventuellement la nomination d'un candidat unilingue à un poste bilingue à la condition qu'il accepte de devenir bilingue. Pour la troisième année de suite, le nombre de dotations impératives s'est fixé à 44 % environ des nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues et à 15 % en 1986 de toutes les nominations dans la Fonction publique.

La dotation impérative est l'application stricte de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Il n'aurait cependant pas toujours été possible, par le passé, de doter les postes bilingues seulement de façon impérative. Mais la situation a changé car en 1986 87,4 % des personnes nommées à des postes bilingues pour une période indéterminée, à dotation impérative ou non, satisfaisaient aux exigences linguistiques dès leur nomination. Aussi, la Commission estime-t-elle qu'il est maintenant opportun de supprimer l'obligation faite aux gestionnaires de justifier le recours à la dotation impérative, et fait ainsi de la dotation impérative la norme.

U Nombre de cours donnés par la Commission

Catégorie de cours	1984 N.	1984 %	1985 N.	1985 %	1986 N.	1986 %
Orientation en gestion[a]	58	8,5	67	9,0	56	7,6
Théorie et pratiques de gestion	150	22,1	184	24,9	198	26,6
Informatique	124	18,2	133	17,9	153	20,7
Gestion financière	107	15,7	103	13,9	87	11,8
Gestion du matériel	24	3,5	22	3,0	20	2,7
Séminaires	46	6,8	56	7,5	34	4,6
Gestion du personnel	133	19,6	133	17,9	147	19,9
Approche systémique en formation	9	1,3	8	1,1	8	1,1
Perfectionnement personnel	27	4,0	33	4,4	33	4,5
Vérification	2	0,3	3	0,4	4	0,5
Total	**680**	**100,0**	**742**	**100,0**	**740**	**100,0**

[a] Inclut les cours en gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

Jusqu'en 1986, la participation aux cours de la Commission s'est accrue d'année en année. En 1984, elle se chiffrait à 12 851 participants, en 1985, à 13 988 (augmentation de 8,8 %) et en 1986, à 12 328 (diminution de 11,9 %). Le gel des dépenses discrétionnaires et l'ensemble des restrictions imposées par le gouvernement sont sans aucun doute à l'origine de cette baisse.

Si le nombre de cours en informatique, en théorie et pratiques de la gestion et en gestion du personnel a augmenté, ceux en orientation en gestion et en gestion financière ont, quant à eux, diminué. Dans l'ensemble, le nombre de cours offerts par la Commission en 1986 était à peu près le même que celui de l'année précédente. Le relevé U compare le nombre de cours offerts, par catégorie, au cours des trois dernières années.

Les relevés 54, 55 et 56 fournissent des détails complémentaires sur le nombre de participants aux cours de la Commission.

Pour aider les employés à terminer leurs études menant à un diplôme, des démarches ont été entreprises auprès des universités et des collèges afin qu'ils reconnaissent les cours de la Commission. Les discussions préliminaires menées auprès des représentants des universités laissent présager des réponses favorables.

Besoins en formation et exigences des postes

En vertu de son rôle et de ses responsabilités dans le domaine de la formation en gestion et de la formation professionnelle, la Commission s'est fixé comme objectif stratégique d'avoir terminé, au plus tard le 31 mars 1992, la conception et la mise en œuvre de programmes de formation qui portent sur les domaines fonctionnels visés par les politiques de formation de la Commission. Elle pourra ainsi relever de façon appréciable la compétence professionnelle de 90 % de tous les fonctionnaires fédéraux participant aux cours de la Commission, et assurer le maintien de ces programmes par la suite.

La Commission a élaboré une approche systémique en formation qui est essentiellement l'agencement selon un plan et un ordre préétablis des activités relatives à la formation. Cette approche permet à la Commission :

- de diviser un processus qui peut être long et complexe en étapes plus petites et faciles à administrer;
- d'aider les gestionnaires à comprendre ce processus et à prendre des décisions éclairées en matière de formation;
- d'intégrer des mécanismes de réévaluation de l'utilité, des coûts et des progrès des activités de formation à certains moments fixés à l'avance;
- d'assurer une utilisation efficace du personnel spécialisé ainsi que des installations et du matériel; et
- de détailler les activités de chaque étape de façon à évaluer puis modifier systématiquement les cours.

Avant d'élaborer des cours destinés à accroître la compétence au travail, la Commission doit être en mesure de préciser les connaissances et les capacités requises pour exécuter un travail en particulier. Pour ce faire, elle a recours au processus d'analyse des professions qui est en réalité un examen détaillé des activités exécutées dans le cadre d'une fonction précise. Il n'est pas rare que la Commission entreprenne ce

cieuse des personnes les plus qualifiées. La méthode employée doit être souple afin de pouvoir répondre aux besoins actuels et particuliers des gestionnaires ainsi qu'à leurs exigences plus générales axées sur l'avenir.

C'est ce genre d'approche qui a orienté les nominations dans la catégorie de la gestion depuis sa création. Toutes les nominations et les promotions dans la catégorie de la gestion sont approuvées par la Commission. Habituellement, les candidats sont repérés dans le répertoire d'employés de la Commission, soit le Système d'information des ressources de gestion (SIRG), et les sélections sont fondées sur un examen approfondi de leurs antécédents sur les plans de l'expérience et du rendement, sur une vérification minutieuse des références et sur une entrevue personnelle avec les candidats. Dans certains domaines de spécialisation comme la gestion du personnel et la gestion financière, des comités interorganisations ont été mis sur pied afin de faciliter la gestion et la planification des carrières ainsi que le recensement et l'évaluation des candidats.

Par ailleurs, les modifications apportées aux normes de sélection et qui donnent ainsi aux gestionnaires une plus grande latitude dans le processus décisionnel, ont permis en 1986 de mieux circonscrire les compétences des autres groupes professionnels. En effet, les gestionnaires jouissent maintenant de pouvoirs accrus pour déterminer les niveaux et les genres de qualités et titres requis, y compris les exigences en matière d'études pour les postes à pourvoir. Les nouvelles normes reflètent également les pratiques de pointe dans le domaine de l'évaluation et de la sélection du personnel. Ainsi, face aux nombreuses preuves selon lesquelles les tests d'aptitudes et de capacités sont les meilleurs indices pour prévoir le rendement au travail, les résultats des tests, qui auparavant servaient uniquement à des fins de présélection, peuvent maintenant être utilisés pour classer les candidats. Une telle mesure permet aux jurys de sélection de tirer profit au maximum des renseignements fournis par ces tests. Parallèlement, la note de passage employée pour les exigences cotées n'est plus fixée à un niveau arbitraire de 60 %. En effet, la détermination et l'application de la note de passage sont fonction maintenant du niveau que le gestionnaire concerné juge le plus approprié pour le poste à pourvoir.

Méthodes d'évaluation

Pour évaluer les candidats afin de retenir la personne la plus qualifiée, on peut se fonder, avec une certaine latitude, sur les résultats aux tests et sur des mesures précises d'évaluation applicables à des postes, à des groupes professionnels et à des catégories en particulier. Ainsi, Statistique Canada a eu recours à l'Examen général pour le travail de bureau comme seule méthode pour sélectionner 1 000 employés de soutien pour le Recensement de 1986. La Commission a également collaboré avec les Affaires extérieures afin de mettre au point un test pour sélectionner des personnes qualifiées pour les postes de premier échelon d'agent du service extérieur. Ce test a également permis à ce ministère d'identifier les personnes les plus compétentes dans des domaines de spécialisation comme l'aide au développement ou les affaires commerciales ou économiques.

En plus de recenser les personnes les plus compétentes pour répondre à des besoins particuliers et immédiats, la Commission peut adopter une approche plus générale et axée sur l'avenir afin d'aider les ministères à choisir les employés capables d'apprendre et de s'adapter à l'évolution du milieu de travail. En 1986, Revenu Canada a utilisé un des tests de connaissances de la Commission afin de doter des postes d'agent des recouvrements et d'agent d'enquête sur les recouvrements. Le but premier de ce ministère était de trouver des employés capables d'apprendre rapidement et de résoudre des problèmes de complexité variée; ce test s'est révélé un instrument très efficace.

Systèmes automatisés

La Commission se sert aussi de l'informatique pour enregistrer les études, les capacités et l'expérience des employés et des candidats ainsi que pour consigner des données sur les plans de carrière, les évaluations de rendement et les résultats aux tests professionnels et linguistiques. Un des systèmes utilisés, le Répertoire national des candidats, permet aux gestionnaires de repérer parmi des milliers de candidats ceux qui sont le plus qualifiés pour occuper les postes à pourvoir. Ainsi, un gestionnaire pourrait, par l'entremise de ce système, trouver les candidats qui possèdent un diplôme universitaire en génie civil, une accréditation professionnelle, une expérience de la conception et de la construction d'aéroports ainsi qu'une expérience de la gestion des ressources financières et humaines.

Compétence au travail

Les programmes de formation de la Commission

En vertu de son mandat fixé par la *Loi* et des pouvoirs que lui a délégués le Conseil du Trésor, la Commission élabore et offre des cours et des programmes de formation, cherche des méthodes et des techniques didactiques en collaboration avec les ministères et coordonne les services de formation et les services d'information connexes dans toute la Fonction publique.

Alors que la Commission offre des cours répondant aux besoins communs à l'ensemble des fonctionnaires, les programmes de formation des ministères, les entreprises privées et les institutions fournissent la formation spécifique et technique dont les ministères ont besoin pour atteindre les objectifs de leurs programmes. Par conséquent, dans un tel contexte, le taux de participation aux cours de la Commission représente un petit pourcentage (de 6 % à 7 %) du nombre total d'activités de formation auxquelles s'inscrivent les fonctionnaires chaque année. Le programme de formation de la Commission est administré en grande partie suivant un mode de recouvrement intégral des coûts, et bénéficie d'une subvention du Conseil du Trésor.

Le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) constitue un outil unique et important qui permet de repérer puis de former des éléments prometteurs susceptibles d'accéder à des postes de la catégorie de la gestion. Les personnes choisies bénéficient à la fois d'une formation conventionnelle et d'une gamme d'affectations de perfectionnement planifiées. Le programme CAP jouit d'une réputation mondiale. En effet, bon nombre d'organisations de l'extérieur de la Fonction publique fédérale ont su profiter de cette chance unique de suivre une telle formation. Le programme CAP de l'Ouest lancé à titre expérimental en est maintenant à sa deuxième année et a suscité l'intérêt de plusieurs associations autochtones. Cette année encore, le niveau de participation des gouvernements de l'Alberta, de la Saskatchewan et des Territoires du Nord-Ouest a été élevé. En 1986, 58 nouveaux participants ont été acceptés aux programmes CAP de la région de la Capitale nationale et de l'Ouest. Le nombre de nouvelles affectations de perfectionnement organisées (118) a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente, malgré une interruption temporaire en raison du gel de la dotation. Le nombre de nominations de participants au CAP à des postes de la catégorie de la gestion est resté relativement constant par rapport à celui de 1985 (12 nominations en 1986 contre 11 en 1985).

L'objectif unique du Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes est de constituer et de développer une réserve de femmes prometteuses. Le Bureau conserve en effet un répertoire de femmes qui occupent des postes inférieurs de un ou deux niveaux à ceux de la catégorie de la gestion et qui seraient susceptibles d'accéder à des postes de direction. Le Bureau offre également un service d'orientation professionnelle à ces femmes et présente celles qui sont inscrites dans le répertoire à des affectations de perfectionnement pour leur permettre d'enrichir leur expérience et d'acquérir les compétences nécessaires pour postuler ensuite un emploi dans la catégorie de la gestion. Le Bureau présente aussi des femmes à des postes de cette catégorie. Le chapitre intitulé *À l'image de la société canadienne* décrit les réalisations du Bureau au cours de l'année 1986.

Le programme Échanges Canada vise à favoriser la compréhension réciproque entre les représentants des secteurs public et privé. Dans le cadre d'affectations temporaires, les participants peuvent acquérir de l'expérience dans «l'autre» milieu de travail et ainsi répondre aux besoins de leur organisme parrain. Dans le cadre de ce programme, qui s'adresse aux spécialistes du monde des affaires, du secteur industriel, d'organisations sans but lucratif, de maisons d'enseignement et de tous les paliers de gouvernement, 177 affectations ont eu lieu au 31 décembre 1986, ce qui représente une augmentation de 7 % par rapport à l'année précédente. Parmi les participants, 54 % venaient d'organisations de l'extérieur de la Fonction publique et 46 % étaient des fonctionnaires affectés à des organisations d'autres secteurs de l'économie canadienne. Cette répartition des affectations est le juste reflet des niveaux d'activité normaux.

Un des objectifs que poursuit le Programme des affectations internationales en collaboration avec le ministère des Affaires extérieures est d'augmenter le nombre de postes occupés par des Canadiens dans les secrétariats d'organismes internationaux, et d'en rehausser le niveau. Ce programme coordonne également les affectations temporaires de fonctionnaires canadiens auprès des gouvernements étrangers et de personnes d'autres pays à la Fonction publique canadienne.

En 1986, malgré le gel du recrutement aux Nations unies, 50 Canadiens (dont 18 femmes) ont été placés dans des organismes internationaux, ce qui représente sept personnes de plus qu'en 1985.

Vingt fonctionnaires canadiens ont accepté des affectations au sein de gouvernements étrangers, tandis que 15 personnes d'autres pays ont été affectées à des postes de la Fonction publique du Canada, comparativement à 16 et à 12, respectivement, au cours de l'année 1985.

Recruter de nouveaux talents dans la Fonction publique

En 1986, parmi les nouvelles recrues admises dans la catégorie de la gestion, 40 venaient du milieu des affaires, du secteur de l'éducation et des autres gouvernements canadiens et étrangers et 25 de sociétés de la Couronne et des Forces canadiennes. Le nombre total de personnes recrutées à l'extérieur représente 18,3 % du nombre total des nouvelles recrues de la catégorie, comparativement à 17,2 % en 1985.

Améliorer les compétences en gestion

Compte tenu des nouveaux programmes gouvernementaux associés à la nouvelle technologie et de l'évolution du marché du travail et de la société canadienne en général, il est essentiel de rehausser et d'entretenir les aptitudes des gestionnaires. Les mutations de gestionnaires supérieurs et de cadres de direction, si elles se produisent au moment opportun, sont un bon moyen d'élargir les compétences et l'expérience de ces personnes et de leur donner un nouveau dynamisme. Précisons d'abord qu'en vertu de pouvoirs délégués de dotation, les sous-chefs sont autorisés à redéployer les gestionnaires au sein de leurs ministères lorsque cela n'entraîne aucune modification dans le niveau de classification des individus. En 1986, 370 gestionnaires ont été réaffectés à l'intérieur de leur propre ministère. La Commission joue également un rôle important dans le redéploiement des gestionnaires; elle offre un service d'orientation professionnelle aux membres de la catégorie de la gestion et les aide à poursuivre leur carrière dans d'autres ministères. Au cours de l'année, 2 120 séances d'orientation professionnelle ont été données.

Déterminer les compétences

Recensement

L'amélioration des compétences et de la productivité dans la Fonction publique passe inévitablement par un recensement adéquat et une sélection judi-

Une question de compétence

La Commission collabore à édifier et à préserver une fonction publique compétente et, à ce titre, recrute, forme et perfectionne des fonctionnaires. Elle cherche à leur donner tous les outils nécessaires pour répondre aux besoins d'une société en évolution.

En 1986, la Commission a continué à faire une large place à l'amélioration des compétences des cadres de gestion par l'intermédiaire de divers programmes. C'est ainsi par exemple, qu'en 1986 elle a apporté des modifications en profondeur aux outils de sélection et d'évaluation de plusieurs niveaux et groupes professionnels dans le but de les perfectionner. Dans le domaine de la formation, la Commission se préoccupe toujours des besoins de l'ensemble de la Fonction publique et a entrepris des études et projets d'élaboration de programmes.

Dans le cadre de son mandat, la Commission doit s'assurer que la Fonction publique fournit des services et s'acquitte de ses responsabilités dans les deux langues officielles, particulièrement dans les domaines du recrutement, de la sélection et de la formation linguistique.

La Commission a entrepris en 1986 une restructuration en profondeur du programme de la formation linguistique afin de tenir compte de l'évolution de la Fonction publique, du nombre de plus en plus grand de jeunes Canadiens bilingues et de l'évaluation permanente des programmes en vigueur.

Compétence des gestionnaires

Dans le secteur public, la fonction de gestion comporte certaines responsabilités particulières et exige des aptitudes, des compétences, une formation et une expérience spécifiques. En collaboration avec le Conseil du Trésor, la Commission envisage plusieurs façons de s'acquitter de sa responsabilité en la matière qui est d'assurer les plus hautes qualités de compétence en gestion. Il faut d'abord constituer et entretenir une réserve de personnes compétentes d'où les futurs gestionnaires pourront être puisés. De plus, ceux qui occupent déjà des postes supérieurs doivent améliorer leurs compétences pour être en mesure de relever de nouveaux défis. Enfin, la Commission souhaite perpétuer la tradition qui consiste à attirer de façon tant permanente que temporaire des nouveaux talents d'autres secteurs.

S'assurer une réserve de personnes compétentes

Outre la responsabilité qu'ont les ministères d'assurer le perfectionnement de leurs employés, la Commission gère un certain nombre de programmes dans le but de soutenir les efforts des ministères dans ce domaine. Il s'agit des programmes Cours et affectations de perfectionnement, Échanges Canada et Affectations internationales ainsi que de celui du Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes. La Commission a d'autre part adopté des mesures spéciales afin de recruter et de repérer des candidats éventuels dans le secteur privé, dans le milieu universitaire et à d'autres paliers de gouvernement pour veiller à ce que la Fonction publique soit dotée d'une haute direction compétente et diversifiée.

Il a précisé qu'en s'engageant dans la Fonction publique, le fonctionnaire doit ou devrait comprendre que la neutralité requise en matière de politique entraînera nécessairement une certaine restriction de ses activités politiques partisanes.

Le juge Walsh a ajouté que le rôle de la Cour est d'interpréter la loi telle qu'elle est rédigée, que seul le législateur peut modifier la loi et que les tribunaux doivent se montrer vigilants afin de ne pas essayer, par voie d'interprétation judiciaire, d'étendre la portée de celle-ci au-delà de ce que le législateur semble avoir voulu dire. Ainsi, ayant rejeté la contestation invoquant la Charte, le juge Walsh a conclu que dans les cas en espèce il fallait une interprétation juridique de ce que l'on entend par travailler pour un parti politique ou au nom d'un tel parti. Il a ajouté par ailleurs que pour donner une interprétation libérale de la Charte, il ne fallait pas restreindre plus d'activités qu'il n'est nécessaire pour préserver la tradition de neutralité politique. Il existe un large éventail d'activités auxquelles on pourrait se livrer et le degré de modération dont on doit faire preuve dépend du poste et de la visibilité du fonctionnaire.

Ainsi, le juge Walsh a limité ses conclusions à chacun des fonctionnaires dans les cas devant lui. Il n'a pas tenté de faire des généralisations quant aux activités politiques que l'article 32 restreint et aux activités politiques qui sont permises.

Comme par le passé, la Commission offrira des conseils aux fonctionnaires sur leur situation et les activités auxquelles ils peuvent prendre part, en tenant compte de la décision du juge Walsh.

Cette décision ayant fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale, une autre décision sur la constitutionnalité ou l'interprétation de l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* peut être rendue.

Annexe I - Congés pour activités politiques

L'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* stipule que tout fonctionnaire qui désire être candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale, doit demander un congé sans traitement à la Commission de la Fonction publique. La Commission peut accorder le congé si elle est d'avis, après consultation avec le sous-chef, que «l'efficacité» de l'employé, par rapport à la Fonction publique, n'aura pas à souffrir du fait qu'il s'est porté candidat à une élection et qu'il retournera à son poste s'il n'obtient pas sa candidature ou s'il n'est pas élu.

En 1986, la Commission a reçu trois demandes de congé en vertu de l'article 32 de cette *Loi*. Une demande a été accordée, une autre a reçu un accord de principe seulement, l'autorisation officielle n'étant donnée qu'au déclenchement des élections ou plus tôt si le fonctionnaire en fait la demande. La troisième demande a été refusée.

Annexe II - Renvois et rétrogradations pour incompétence ou incapacité

En vertu de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, un sous-chef qui est de l'avis qu'un employé est incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste ou qu'il est incapable de remplir ses fonctions, peut recommander à la Commission que l'employé soit renvoyé ou nommé à un poste avec un traitement maximum inférieur.

La Commission a approuvé cette année 83 renvois et une nomination à un poste avec un traitement maximum inférieur pour incompétence ou incapacité.

À la suite de nombreuses demandes de renseignements reçues des ministères, la Commission a émis cette année des directives à l'intention de tous les ministères concernant les détails qu'ils doivent fournir dans les cas de recommandations de renvoi ou de nomination à un poste avec un traitement maximum inférieur, visées au paragraphe 31(4) de la *Loi*, lorsque l'employé n'a pas interjeté appel. Ceci a permis à la Commission d'accélérer l'examen de ces recommandations.

Annexe III - Chances d'avancement amoindries

Le paragraphe 21b) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* confère des droits d'appel aux personnes dont les chances d'avancement, de l'avis de la Commission, sont amoindries lorsqu'une personne est nommée ou sur le point de l'être, sans concours. Lorsqu'elle reçoit une telle demande, la Commission fait une enquête suivant les lignes directrices qu'elle a préparées à cette fin.

En 1986, la Commission a reçu 282 demandes de ce genre. Des 186 décisions rendues durant l'année, la Commission a jugé que les chances d'avancement avaient été amoindries dans 55 cas, soit 29,6 %, et qu'elles ne l'avaient pas été dans 131 cas, soit 70,4 %. Les 96 autres demandes ont été retirées par les personnes intéressées, n'étaient pas des nominations ou bien étaient en suspens à la fin de l'année.

Vérification de la dotation

Les activités de la Commission ont connu des changements considérables en 1986, qui devraient se poursuivre également en 1987. Ces changements découlent de la réforme administrative, de l'adoption d'une politique de vérification par la Commission, du renouvellement de l'entente en matière de vérification avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, et de la modification de l'organisation et des méthodes de travail du personnel de la Commission responsable de la vérification.

Les initiatives de la Commission en matière de réforme administrative et le plan du Conseil du Trésor visant à accroître les responsabilités et les pouvoirs des ministres donneront lieu à des vérifications qui se concentreront plus particulièrement sur les résultats obtenus par les ministères grâce à certains systèmes et politiques applicables à l'ensemble de l'Administration fédérale. Le respect des processus et contrôles administratifs de moindre importance recevra une attention secondaire. Par contre, la Commission sera en mesure de consacrer une partie de ses ressources de vérification à la surveillance de certains secteurs critiques du système de dotation, qui méritent un examen plus minutieux.

Les vérifications porteront également sur la qualité et la pertinence des documents compte tenu de la tendance à réduire leur nombre dans les ministères. Cette tendance, tout en visant à simplifier les procédures et l'information, ne doit cependant pas relever les ministères de la responsabilité qui est la leur de démontrer le respect d'importants principes de dotation : le mérite et l'évaluation objective des candidats, l'égalité et l'équité en matière d'accès aux emplois et une sensibilisation aux besoins globaux de la Fonction publique.

Politique de vérification de la dotation

La politique de vérification énonce les principes que doivent observer les vérificateurs de la Commission pour essayer d'obtenir de meilleurs renseignements sur la façon dont les ministères s'acquittent des obligations que leur impose la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Les énoncés suivants constituent la politique de la Commission en matière de vérification :

- La Commission vérifie généralement tous les quatre ans les activités des ministères et de la Commission en tant qu'organisme central, qui sont régies par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.
- Les vérifications sont menées conformément aux normes de vérification généralement reconnues qui figurent dans le chapitre 3 du *Manuel de vérification intégrée* publié par le Bureau du Vérificateur général du Canada.
- La Commission fournit une aide aux groupes de vérification interne des ministères afin que les ministères puissent vérifier leurs propres services du personnel. Chaque fois que possible, les résultats des vérifications internes récentes serviront à réduire les activités sur place des vérificateurs de la Commission.
- Elle coordonne les vérifications avec d'autres organismes de vérification grâce à l'échange des plans de vérification.
- Elle établit les responsabilités et les orientations lors de l'approbation du plan annuel de vérification.
- La vérification porte sur toutes les activités régies par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, y compris les activités de la Commission en tant qu'organisme central comptable envers le Parlement de l'application de cette *Loi*.

Collaboration avec le Conseil du Trésor

Le renouvellement de l'entente conclue avec le Secrétariat du Conseil du Trésor a permis, entre autres, d'éviter le chevauchement et la répétition inutiles des activités de vérification des deux organismes centraux; les ministères seront encouragés à perfectionner et à utiliser leurs propres vérificateurs internes. La Commission continuera ainsi d'examiner l'application de certains secteurs du système de gestion du personnel au nom du Conseil du Trésor, soit l'administration de la classification, la gestion de la formation, l'administration des congés, la planification des ressources humaines, l'appréciation des employés, le réaménagement des effectifs et l'action positive.

Changements internes

Même si, dans le cadre des vérifications, il faudra comme par le passé obtenir un grand nombre de renseignements auprès des services régionaux des ministères, les vérificateurs seront dorénavant basés à Ottawa et affectés en permanence à des équipes responsables d'un portefeuille de ministères. Ils pourront ainsi travailler plus étroitement avec les ministères et être en meilleure position pour formuler des recommandations aux ministères et à la Commission.

Activités politiques des fonctionnaires

Le 22 août 1986, le juge A.A. Walsh de la Division de première instance de la Cour fédérale du Canada a rejeté l'action constitutionnelle contre l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui restreint les activités politiques auxquelles les fonctionnaires ont le droit de prendre part.

Il a déclaré qu'il est courant, et que cela doit être reconnu, qu'au Canada comme dans d'autres pays démocratiques il existe une règle de neutralité politique dans la Fonction publique qui exige que l'on impose certaines restrictions aux activités politiques partisanes.

Enquêtes officielles, répartition selon l'objet de la plainte

	Enquêtes officielles	
Objet de la plainte	**N.**	**%**
Harcèlement à l'endroit de la personne	95	29
Processus de dotation (non susceptible d'appel)	128	39
Renvoi en cours de stage	32	10
Mise en disponibilité	21	7
Divers[a]	49	15
Total	**325**	**100**

[a] Comprend les plaintes portant sur le statut de bénéficiaire de priorité ou d'employé déclaré excédentaire, la démission, le préjugé politique, etc.

Règlement des enquêtes

Cas	**N.**	
Reports de 1985	339	
Nouveaux cas	325	
Cas classés		
• Allégations fondées	71	(17 %)
• Allégations non fondées telles qu'elles ont été formulées, mais nécessitant des mesures rectificatives	35	(8 %)
• Allégations non fondées	209	(49 %)
• Plaintes retirées	38	(9 %)
• Cas réglés au cours de l'enquête	70	(17 %)
Total des cas classés en 1986	**423**	**(100 %)**
Reports à 1987	241	

Refus de promotion : La plaignante a soutenu que la direction s'était immiscée dans un concours pour l'annuler après avoir appris que la plaignante avait été jugée qualifiée et classée première sur la liste d'admissibilité. L'enquête a établi que la plaignante avait été privée d'une possibilité de promotion en raison de l'annulation du concours. Après une réunion de conciliation, le ministère a accepté d'offrir un autre poste à la plaignante.

Utilisation d'une liste d'admissibilité : L'enquête a révélé qu'une nomination pour une période déterminée à un poste de CR-3 n'avait pas été offerte à une ancienne employée nommée pour une période déterminée, qui avait été renvoyée en cours de stage d'un poste de CR-4, alors que d'autres candidats de rang inférieur au sien sur la même liste d'admissibilité de CR-3 avaient été engagés. Le ministère, reconnaissant son erreur, a versé à la plaignante une indemnité égale au traitement qu'elle aurait reçu si elle avait été engagée conformément à son rang sur la liste d'admissibilité.

Renvoi en cours de stage : L'enquête a confirmé que les critères énoncés dans le *Manuel de gestion du personnel* pour l'évaluation d'un employé en cours de stage n'ont pas été appliqués. Quoique le rendement de l'employé ait laissé à désirer à certains égards, il n'y avait pas alors suffisamment de motifs pour justifier son renvoi en cours de stage. Compte tenu des circonstances, le ministère et le plaignant ont accepté la proposition de conciliation qui prévoyait l'annulation de la décision de renvoi, l'élimination des mentions défavorables dans le dossier individuel et le versement de six mois de traitement en échange d'une lettre officielle de démission.

Surveillance de la dotation

Afin d'améliorer l'intégration et l'utilisation des renseignements de surveillance dont elle dispose, la Commission a créé, à l'été de 1986, la Division du contrôle et de la revue au sein de la Direction générale des programmes de dotation. Cette division est chargée de déterminer les principaux points à surveiller dans le processus de dotation, d'établir des indicateurs du rendement concernant chacun de ces points et de définir les sources de données nécessaires à la surveillance. Les résultats de la surveillance permettront à la Commission de proposer des modifications à apporter à l'exercice des pouvoirs délégués. Ils permettront également de recenser les problèmes qui méritent de faire l'objet d'une vérification ultérieure, et d'orienter les activités d'élaboration de programmes et de politiques. Finalement, la communication des conclusions de la surveillance fournira aux sous-chefs d'importants éléments d'information sur l'efficience et l'efficacité de la dotation dans leurs ministères.

demande à connaître la marche à suivre pour poser sa candidature. Son supérieur a nié que le poste de surveillant était celui de l'appelante, après reclassification. Le comité d'appel a jugé que la plainte de l'appelante ne constituait pas une candidature au poste en question et que l'appelante n'était donc pas une candidate audit concours. Il a par ailleurs décidé que l'appelante dont le poste actuel est au niveau CR-4, ne se trouvait pas dans la zone du concours qui est limitée aux CR-5, décision tout à fait légale à son avis.

Décision : La Cour a confirmé la décision du comité d'appel et rejeté la demande de révision.

Les enquêtes

Le processus d'enquête est une autre voie de recours qui commence par le dépôt d'une plainte concernant un point de dotation non susceptible d'appel ou une allégation de harcèlement en milieu de travail. Généralement, les plaintes portent sur les concours publics, les renvois en cours de stage, le choix des personnes à mettre en disponibilité, le harcèlement et les irrégularités dans l'utilisation des listes d'admissibilité. La Direction des enquêtes détermine en premier lieu si elle a compétence puis si une enquête est justifiée.

Le plaignant est alors invité à utiliser les mécanismes internes prévus par son ministère pour le règlement des plaintes. Si la tentative est infructueuse, une enquête officielle est ouverte et si celle-ci conclut que la plainte est fondée, des négociations sont entreprises en vue d'un règlement convenable.

La méthode du règlement accéléré des plaintes (RAP), adoptée à titre d'essai en 1985, prévoit une réunion d'étude au cours de laquelle les parties établissent les faits. Utilisée à bon escient, elle s'est révélée plus efficace que celle des enquêtes sur place. Tout au long de 1986, la Commission a tenu des séances d'information pour expliquer cette nouvelle méthode aux représentants des ministères et des syndicats. Elle a également entrepris de constituer, toujours à titre d'essai, un service de médiation qui tentera de régler à l'amiable les différends et d'éviter éventuellement une enquête officielle.

En 1986, la Commission a reçu 1 501 plaintes, soit une légère augmentation sur l'année précédente (1 486). De ces 1 501 plaintes, 360 ou 24 % ont donné lieu à une demande d'enquête et 136 ou 9 % ont été renvoyées aux ministères pour qu'ils les règlent. Le nombre d'enquêtes officielles est ainsi tombé de 427 en 1985 à 325 en 1986 (voir relevé S). Le nombre de plaintes en instance a lui aussi baissé de 339 à la fin de 1985 à 241 à la fin de 1986 (voir relevé T).

Les résumés ci-après illustrent le genre de plaintes reçues et leur issue.

Concours public : Une enquête a confirmé que le plaignant s'est vu refuser un emploi de durée déterminée parce qu'un supérieur lui en voulait d'avoir eu gain de cause dans un appel d'un concours antérieur visant un poste semblable. Même si l'emploi était pour une durée de moins de six mois et qu'un décret d'exclusion soustrayait la sélection à l'application de la plupart des exigences de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, l'élimination du plaignant du processus de recrutement n'était pas justifiée. Le ministère a par la suite engagé le plaignant pour la période spécifiée.

Concours public : Le plaignant a prétendu que le ministère n'a pas procédé à une évaluation complète de ses qualités dans le cadre d'un concours public visant un certain poste. Le ministère a reconnu à une réunion d'instruction que le plaignant n'avait pas été retenu parce que, en raison d'un oubli, il n'avait pas été interrogé à la deuxième partie de l'entrevue destinée à évaluer certains facteurs des qualités personnelles. Le ministère a accepté d'évaluer ses qualités personnelles. Le plaignant a ensuite eu droit à une entrevue, a été jugé qualifié puis inscrit sur la liste d'admissibilité.

Utilisation d'une liste d'admissibilité : Le plaignant a soutenu que le ministère aurait dû organiser un concours restreint et non un concours public et a donc demandé qu'aucune nomination pour une période indéterminée ne soit faite à partir de la liste d'admissibilité établie à l'issue d'un concours public visant à doter des postes de durée déterminée. L'enquête a conclu que le ministère avait été justifié de rechercher des candidats à l'extérieur de la Fonction publique au moyen d'un concours public. Elle a toutefois établi que le ministère avait inclus la possibilité de doter des postes de durée indéterminée à partir de la même liste. Le ministère a accepté de n'utiliser cette liste que pour faire des nominations pour une période déterminée.

Concours public : Un ancien employé s'est demandé si ses échecs à des concours n'avaient pas pour origine les démarches qu'il avait faites auprès du Programme d'aide aux employés de son ministère pour régler des problèmes personnels. Il a été convaincu à l'issue d'une réunion d'instruction que le ministère ne l'avait pas intentionnellement éliminé et qu'en fait, il était disposé à l'engager dès qu'un poste adéquat serait vacant.

Harcèlement à l'endroit de la personne : Une ancienne employée nommée pour une période déterminée a soutenu que pendant trois ans elle avait dû subir des taquineries et des propos vexatoires de la part de son surveillant et de ses collègues de travail, ce qui lui a fait perdre son emploi de durée déterminée. L'enquête a conclu que le non-renouvellement de son emploi de durée déterminée ne pouvait être directement attribuable au harcèlement, mais qu'elle avait été constamment soumise à des propos vexatoires. Après avoir reconnu l'existence du harcèlement, le ministère s'est excusé formellement, a retiré une évaluation offensante du dossier individuel de la plaignante et imposé une sanction disciplinaire aux employés responsables.

Harcèlement à l'endroit de la personne : Une note de service adressée à tout le personnel prétendait que le plaignant et un collègue de travail n'étaient pas qualifiés pour travailler ensemble et avaient commis un acte répréhensible. L'enquête a révélé que ces allégations reposaient sur des présomptions. Le ministère a accepté de détruire la note de service et d'autoriser les deux employés à travailler ensemble.

Lanciault (86-21-AGR-4J) — **Mutation d'un employé et transfert de son poste**

Contexte : Le ministère a écrit à tous les vétérinaires en poste dans une certaine région pour les informer qu'une vacance devait être comblée dans un autre endroit; la sélection de la personne qui serait déplacée avec son poste a été faite sur la base de l'ancienneté. À l'audition de l'appel, le ministère a soutenu que la mutation d'un employé et le transfert de son poste ne constituent pas une nomination et que cette décision ne peut faire l'objet d'un appel.

Question nº 1 : L'employé dont le poste est transféré peut-il être muté à ce dernier?

Décision : Une mutation de cette nature doit donner lieu à une nomination. Par ailleurs, le comité d'appel a jugé que le ministère, ayant écrit à tous les vétérinaires dans la région, les a invités à poser leur candidature; de la sorte, il y a bien eu un concours.

Question nº 2 : L'ancienneté seule est-elle un critère valide de sélection?

Décision : Non. L'ancienneté seule ne justifie pas une sélection selon le mérite. L'appel est donc accueilli.

Skibinsky (86-21-DND-53) — **Loi sur la protection des renseignements personnels**

Contexte : Avant la date prévue d'une audition, le représentant de l'appelant, qui résidait dans une autre ville, avait demandé au ministère de lui envoyer des copies de documents essentiels qui se trouvaient dans le dossier de l'appelant. Le ministère a accepté que le représentant aille consulter le dossier du concours sur place pour pouvoir l'examiner personnellement, mais a refusé de photocopier et d'envoyer les documents en question afin de ne pas violer la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et de peur que le représentant n'utilise les documents à mauvais escient.

Question : La remise au représentant d'un appelant de copies de certains documents du dossier du concours est-elle une violation de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*?

Décision : Non. En l'espèce, le comité d'appel a jugé que la remise au représentant des documents essentiels demandés (lesquels ne comprenaient pas les dossiers individuels, les rapports d'appréciation du rendement et les observations des supérieurs des candidats) ne constitue pas une violation de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et qu'il n'est pas non plus logique de présumer qu'il s'en servirait à mauvais escient.

Lucas (86-21-TAX-12J) — **Affectations et nominations**

Contexte : L'appelant soutient qu'une affectation intérimaire faite par le ministère était en fait une nomination susceptible d'appel en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Le ministère conteste le droit d'appel en soutenant que depuis l'abrogation de l'article 25 du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*, qui assimilait les affectations temporaires aux nominations, l'affectation en question n'est pas susceptible d'appel.

Question : En l'espèce, l'affectation intérimaire équivaut-elle à une nomination faite en vertu des articles 8 et 10 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et, dans l'affirmative, donne-t-elle le droit d'appel prévu à l'article 21?

Décision : Non. Les nominations précisent la durée des fonctions d'un employé et sont faites avec la connaissance par la Commission que telle est la conséquence voulue. L'affectation intérimaire en l'espèce ne comporte pas ces attributs (c'est-à-dire la durée des fonctions et la conséquence) et n'est donc pas une nomination. Ainsi, le comité d'appel n'a pas compétence pour entendre l'appel interjeté en vertu de l'article 21 de la *Loi*.

Le Procureur général du Canada c. Asselin (numéro du greffe A-380-85)

Contexte : Un comité d'appel a accueilli un appel et invalidé une liste d'admissibilité parce qu'il n'était pas convaincu que tous les candidats inscrits sur cette liste possédaient l'autorisation de sécurité et les conditions de santé exigées pour le poste vacant. L'affaire a été portée devant la Cour d'appel fédérale.

Décision : La Cour a confirmé la décision du comité d'appel et statué que l'inscription sur la liste d'admissibilité de noms de candidats qui ne sont pas en fait qualifiés rend cette liste nulle et de nul effet et que, par conséquent, tout appel à cet égard doit être accueilli.

Breau c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique (numéro du greffe A-953-85)

Contexte : Un comité d'appel a statué que le ministère n'avait pas agi de manière irrégulière ou illégale lorsqu'il a conclu que l'appelant ne serait pas en mesure de satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste dans le délai de 1 300 heures du cours de formation linguistique établi par le Conseil du Trésor en application du paragraphe 7(1)(6) de la *Loi sur l'administration financière*. L'affaire a été portée devant la Cour d'appel fédérale.

Décision : La Cour a confirmé la décision du comité d'appel et statué que l'exercice de ce pouvoir par le Conseil du Trésor ne viole pas le *Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique*.

Allard c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique (numéro du greffe A-163-86)

Contexte : Un nouveau poste de surveillant de niveau CR-5 a été créé à la suite de la réorganisation d'une section de trois unités à laquelle on en a ajouté une quatrième. Dans un document qu'elle a envoyé à son supérieur, l'appelante prétend que le poste en question était en fait le sien, dorénavant classifié CR-5, en conséquence de quoi elle

fessionnel étant réduites. Il est toutefois intéressant de noter que le pourcentage des appels accueillis est tombé de 15,9 % en 1985 à 11,9 % en 1986.

Des 1 695 appels réglés cette année, 1 613 visaient des méthodes de sélection et se fondaient sur l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Le nombre de décisions rendues en vertu de cet article est tombé de 1 094 en 1985 à 604 en 1986, soit une baisse de 44,8 %. (Une même décision pouvant viser plusieurs appels, le nombre de décisions est tout naturellement inférieur à celui des appels.) Des 604 décisions rendues, 454 (soit 75,2 %) l'ont été dans les 10 jours qui ont suivi l'audition. Comme par le passé, les allégations les plus courantes ont porté sur la présélection de candidats et le non-respect des exigences linguistiques par les jurys de sélection, l'évaluation irrégulière des titres de compétence et la mauvaise utilisation des outils de sélection.

Cette année, 82 appels visant des rétrogradations ou des renvois ont été réglés en vertu de l'article 31 de la *Loi*, parmi lesquels 7 ont été accueillis. (Le nombre de rétrogradations ou de renvois pour incompétence ou incapacité approuvés par la Commission en 1986 est indiqué à l'annexe II.). Soixante-dix décisions ont été rendues en vertu de cet article, une augmentation de 6,1 % comparativement à 66 décisions en 1985. Des 70 décisions rendues, 43 ou 61,4 %, l'ont été dans les 10 jours qui ont suivi l'audition.

Les données détaillées sur les appels figurent dans les relevés 49 à 53 de la section réservée aux statistiques.

Voici des exemples de décisions rendues par des comités ou tribunaux d'appel en 1986.

Maloley et al. (85-21-TAX-28) — **Application de l'Examen d'intelligence générale 320**

Contexte : Le comité d'appel doit trancher un certain nombre de questions concernant l'applicabilité et la validité de l'Examen d'intelligence générale (EIG 320) utilisé dans un concours. Après l'audition des témoins, dont plusieurs psychologues, le comité a rejeté les appels.

Question nº 1 : L'EIG 320 est-il un moyen valable d'évaluer l'intelligence générale?

Décision : Oui. Le test et la théorie de «généralisation de la validité» constituent effectivement un moyen valable.

Question nº 2 : L'EIG 320 comporte-t-il un préjugé fondé sur le sexe?

Décision : Non. Le comité d'appel est d'avis que des personnes qui ont subi le test, le niveau de scolarité plus élevé des hommes explique leur plus grande réussite.

Question nº 3 : La note de passage plus élevée que celle de concours antérieurs vise-t-elle uniquement à limiter le nombre des candidats admis ou est-elle fondée sur d'autres motifs contraires au principe du mérite?

Décision : Non. Les sous-chefs peuvent fixer un niveau plus élevé lorsqu'il y a une relation entre la note de passage et les tâches à accomplir.

Cette affaire a été entendue par la Cour d'appel fédérale. Dans sa décision *(Maloley et al. c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, numéro du greffe A-130-86)*, la Cour a statué que le comité d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en concluant que l'EIG 320 était un test valide.

Viau (86-31-DND-5R) — **Classification médicale**

Contexte : Suite à une consultation de Santé et Bien-être social Canada, la classification médicale de l'appelant a été changée en «incapacité permanente d'exercer les fonctions de son poste». Suite à la recommandation de son renvoi, l'appelant obtient des preuves médicales complémentaires qui contredisent celles sur lesquelles se fonde la recommandation et il interjette appel.

Question : Quelle source d'avis médical faut-il retenir pour appuyer une recommandation de renvoi d'un employé pour incapacité d'exercer les fonctions d'un poste?

Décision : En l'espèce, la recommandation de renvoi faisait suite à un examen du dossier médical de l'appelant par un médecin de Santé et Bien-être social Canada. Le comité d'appel a préféré l'avis médical du psychiatre de l'appelant, lequel a effectivement examiné l'appelant et a confirmé qu'il n'était pas atteint d'une incapacité permanente à l'époque où la recommandation a été faite. En conséquence, l'appel est accueilli.

Robillard (86-21-AGR-9/10) — **Compétence linguistique du jury de sélection**

Contexte : L'appelante soutient qu'elle n'a pas pu être interrogée en français et en anglais pendant l'entrevue de sélection parce que deux des trois membres du jury de sélection ne possédaient pas le niveau «C» de compétence en interaction orale en français, comme l'exigeait la Commission.

Question nº 1 : Le droit de l'appelante d'être interrogée en français et en anglais pendant l'entrevue de sélection a-t-il été violé du fait qu'au moins un membre du jury de sélection ne possédait pas une connaissance suffisante du français?

Décision : Oui. Il incombe au ministère de s'assurer que tous les membres du jury de sélection possèdent une connaissance suffisante des deux langues officielles afin que le droit d'un candidat d'être interrogé en français et en anglais ne soit pas violé.

Question nº 2 : Quelle norme de compétence linguistique doivent posséder les membres d'un jury de sélection?

Décision : Tous les membres du jury de sélection doivent posséder au moins un niveau «B» de compétence dans les deux langues officielles lorsque le niveau de complexité des questions d'entrevue et des réponses attendues ne débouche pas sur des situations délicates ou ne provoque pas de questions abstraites ou nuancées.

Mérite et impartialité : assurer l'équilibre

La Commission a été constituée en organisme totalement indépendant du gouvernement, relevant directement du Parlement, afin de garantir le caractère impartial et apolitique de la sélection des fonctionnaires. À cet effet, la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* stipule que la dotation en personnel doit se faire conformément au principe du mérite.

Pour remplir sa mission, la Commission élabore les politiques de dotation, administre les programmes de dotation connexes, met des mécanismes de recours à la disposition des candidats estimant avoir été lésés, exerce une surveillance des principaux points de décision du processus de dotation et vérifie périodiquement l'exercice des pouvoirs de dotation qu'elle délègue aux ministères. Elle exerce également une surveillance des activités politiques des fonctionnaires.

Voies de recours offertes aux fonctionnaires

La Commission offre aux fonctionnaires deux voies de recours dans le cadre du processus de dotation. S'il s'agit d'une nomination faite parmi les employés de la Fonction publique, ou bien d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité, la voie de recours prévue est la procédure d'appel. S'il s'agit d'une plainte relative à une irrégularité en matière de dotation ou au harcèlement en milieu de travail, la voie de recours prévue est la procédure d'enquête.

Les appels

Les fonctionnaires peuvent en appeler des nominations faites par voie de concours restreint ou sans concours, ainsi que des rétrogradations ou renvois pour incompétence ou incapacité. Dans le cas des nominations, la Commission encourage le ministère concerné à communiquer à l'appelant et à son représentant tous les renseignements pertinents dont il s'est servi pour faire la nomination, après quoi l'appel est parfois retiré avant d'être entendu. Dans le cas contraire, l'audition a lieu devant un comité constitué par la Commission. Ce comité recueille alors les témoignages, entend les témoins puis rend une décision écrite. Les décisions des comités d'appel sont exécutoires et ne peuvent être annulées que par la Cour d'appel fédérale.

Au cours des dernières années, la Commission n'a pas épargné ses efforts pour accélérer le processus d'appel. Le recours à la procédure de divulgation de renseignements avant l'audition de l'appel peut, comme cela a déjà été dit, conduire à son retrait. Lorsque l'appel est entendu, la divulgation de renseignements permet aux parties de mieux se préparer en vue de l'audition qui sera plus complète et se déroulera plus rapidement. La Direction des appels de la Commission a par ailleurs adopté le pré-avis d'audition en vertu duquel les parties sont avisées par téléphone de la date proposée pour l'audition, et ce avant l'envoi de l'avis officiel. Ceci permet de réduire le nombre de cas où il faut modifier la date de l'audition après l'envoi de l'avis officiel et donne également aux parties plusieurs jours supplémentaires pour préparer leur cas.

Au cours de l'année, les restrictions en matière de dotation dans la Fonction publique ont réduit les activités dans ce domaine et, partant, le nombre d'appels. Bien que l'on ait comptabilisé 5 849 méthodes de sélection ouvrant droit à un appel en 1986, contre 13 100 en 1985, le pourcentage des méthodes ayant effectivement fait l'objet d'un appel est passé de 11,4 % en 1985 à 13,6 % en 1986. Il semble qu'en période de restrictions les fonctionnaires aient plus tendance à se prévaloir des voies de recours qui leur sont offertes, les possibilités d'avancement pro-





suite du relevé R

Numéro du décret	Durée du décret	Nom	Titre
1959	1986-08-19 à titre amovible	Arthur Collin	Conseiller spécial auprès du ministre d'État, Sciences et Technologie
1961	1986-08-19 à titre amovible	James Corkery	Conseiller spécial auprès du sous-ministre du ministère des Approvisionnements et Services
1965	1986-08-19 à titre amovible	F.E. Gibson	Conseiller spécial auprès du Solliciteur général
1968	1986-08-19 à titre amovible	Leonard Good	Sous-ministre associé du ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources
1976	1986-08-19 à titre amovible	Claude Lemelin	Sous-ministre associé du ministère de l'Expansion industrielle régionale
1978	1986-08-19 à titre amovible	Jack Manion	Secrétaire associé du Cabinet et sous-greffier du Conseil privé
1981	1986-08-19 à titre amovible	George Post	Coordonnateur fédéral du développement économique (Ontario)
1983	1986-08-19 à titre amovible	Robert Rabinovitch	Conseiller spécial auprès du Secrétaire d'État
1985	1986-08-19 à titre amovible	Robert Richardson	Conseiller spécial auprès du secrétaire d'État aux Affaires extérieures
1990	1986-08-19 à titre amovible	Janet Smith	Secrétaire associée du Conseil du Trésor et sous-ministre, Privatisation et Réglementation
2304	1986-10-08 à titre amovible	Frederick Gorbet	Sous-ministre associé du ministère des Finances

[a] C'est-à-dire: qui peut être révoquée en tout temps par le gouverneur en conseil

[b] Décret pris à titre de mesure corrective à la suite d'une erreur administrative et permettant la nomination d'un employé à un poste au ministère de la Défense nationale, sans concours, sans droit d'appel, sans qu'une liste d'admissibilité établie ne soit consultée et sans que les bénéficiaires de priorité légale ne soient pris en considération

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes du groupe des services correctionnels (établissements à sécurité moyenne et maximum)

Ce décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-2432 en date du 30 octobre 1986 (TR/86-201). Il approuve l'exclusion de l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* se rapportant aux appels, des nominations d'agents de correction dans des établissements correctionnels fédéraux comportant un passage à un niveau immédiatement supérieur ou inférieur et un transfert d'un établissement à sécurité moyenne à un établissement à sécurité maximum et vice versa. Il est en vigueur du 1er novembre 1986 au 31 octobre 1988. Comme la convention collective ne prévoit aucun facteur pénologique pour ces agents de correction, les postes dans les établissements à sécurité maximum sont classés un niveau au-dessus de postes semblables dans des établissements à sécurité moyenne afin de rémunérer le risque additionnel. Le décret satisfait les nécessités du service et facilite la mutation rapide d'agents de correction entre deux types d'établissement pour des raisons justifiables.

Décret approuvant l'exclusion de personnes nommées dans le cadre du Programme d'emploi des membres des minorités visibles

Ce décret et son règlement d'application ont été approuvés par le décret n° C.P. 1986-2859 en date du 18 décembre 1986 (DORS/87-22). Ils facilitent la nomination de membres des minorités visibles à certains postes dans la Fonction publique en excluant ces personnes et des postes particuliers d'un certain nombre de dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Ils sont en vigueur du 22 décembre 1986 au 31 mars 1989. Le décret a pour but d'accroître la représentation des minorités visibles dans la Fonction publique conformément à leur proportion dans la population active du Canada.

Exclusions particulières

En plus des exclusions générales, la Commission a soustrait 21 personnes aux dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* afin qu'elles soient nommées à des postes de la Fonction publique pour une durée limitée, telle qu'indiquée au décret d'exclusion pertinent, ou à titre amovible[a]. Un décret d'exclusion est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un autre poste, que ce poste relève ou non de la *Loi*.

Numéro du décret	Durée du décret	Nom	Titre
253	1986-04-01/ 1987-04-01	Georgina Wyman	Sous-ministre associée, ministère de l'Expansion industrielle régionale
255	1986-04-01/ 1987-04-01	Pierre Gravelle	Secrétaire associé du Conseil du Trésor
596	1986-03-10/ 1987-03-10	Frederic R. Drummie	Sous-ministre associé du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
626[b]	1986-03-13	Sherwood Lubitz	Magasinier, Base des Forces canadiennes, Petawawa, ministère de la Défense nationale
896	1986-04-21/ 1987-04-21	Bernard Drabble	Sous-ministre associé du ministère des Finances
898	1986-05-02/ 1987-05-02	Patrick Reid	Commissaire général d'Expo 86
900	1986-04-11/ 1987-04-11	Gordon Ritchie	Vice-président du Comité préparatoire aux négociations commerciales
1032	1986-05-05/ 1986-09-30	Peter Connell	Conseiller spécial auprès du ministre de l'Agriculture
1947	1986-08-13 à titre amovible	Jacques Gérin	Sous-ministre associé (Nord canadien) du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
1949	1986-08-13 à titre amovible	Maureen Law	Sous-ministre associée du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social

Les postes en question sont liés à trois programmes du ministère ayant pour objet d'attirer, de former et d'employer les autochtones pour divers types de postes dans la Fonction publique.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (groupe du contrôle de la circulation aérienne)

Ce décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-928 en date du 17 avril 1986 (TR/86-60). Il facilite la nomination de certains employés n'occupant pas des postes de supervision dans le groupe du contrôle de la circulation aérienne, au ministère des Transports, à des postes de formation et opérationnels, au cours de la période commençant le 1er mai 1986 et se terminant le 30 avril 1987. Il suspend l'application normale de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui prévoit la nomination selon le mérite, et permet la sélection selon l'ancienneté et sans droit d'appel. L'application du mérite dans ces cas a été jugée inefficace en raison du cheminement de carrière particulier au sein du groupe du contrôle de la circulation aérienne et des dispositions de la *Loi sur l'aéronautique* régissant la délivrance de licences. Le décret permet aussi la mutation selon l'ancienneté et sans appel de contrôleurs de la circulation aérienne à des postes de niveau inférieur dans des zones de contrôle à plus faible circulation aérienne.

Décret n° 8 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

Ce décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-1106 en date du 8 mai 1986 (TR/86-68). Il facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la Fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur des listes d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité légale.

Décret approuvant l'exclusion de personnes employées pour une période déterminée de moins de six mois au ministère de l'Agriculture

Ce décret et son règlement d'application ont été approuvés par le décret n° C.P. 1986-1261 en date du 29 mai 1986 (DORS/86-591). Le décret approuve l'exclusion des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de personnes nommées pour une ou plusieurs périodes déterminées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère de l'Agriculture dans les catégories technique et de l'exploitation et du soutien administratif, au cours de la période commençant le 1er juin 1986 et se terminant le 31 mai 1988.

Le décret permet le recrutement efficace de personnel, souvent dans des régions éloignées, à des postes à court terme pour répondre aux besoins du ministère. Le décret a été pris en raison des incertitudes dans le secteur de l'agriculture associées à des facteurs comme les conditions météorologiques changeantes, les maladies ou les insectes et les conditions changeantes du marché.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes du groupe LA (droit) au ministère de la Justice

Ce décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-1551 en date du 26 juin 1986 (TR/86-113). Il approuve l'exclusion de certains juristes et de certains postes au ministère de la Justice des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* se rapportant au mérite, aux listes d'admissibilité, aux priorités et aux appels. Le but du décret est d'offrir suffisamment de souplesse au sous-ministre de la Justice pour affecter et nommer avec efficacité et efficience des juristes principaux aux niveaux de traitement LA-2B, LA-3A ou LA-3B afin de satisfaire aux nécessités du service et de permettre une planification adéquate des ressources humaines.

Ce décret a été abrogé et un nouveau décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-2858 en date du 18 décembre 1986 (TR/87-17). Le nouveau décret comporte les mêmes dispositions, mais tient aussi compte du niveau de traitement LA-3C, qui n'existait pas au moment du premier décret.

Décret approuvant l'exclusion des employés déclarés excédentaires

Ce décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-1857 en date du 13 août 1986 (TR/86-168). Il abroge et remplace un décret semblable qui était en vigueur depuis 1979 et qui révoquait le droit d'en appeler de la nomination d'un employé déclaré excédentaire aux employés qui auraient normalement joui de ce droit. Le nouveau décret élargit les dispositions de l'exclusion pour y inclure la considération du mérite et des listes d'admissibilité, rapprochant ainsi la priorité administrative accordée aux employés déclarés excédentaires à la priorité légale des employés mis en disponibilité.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes de permutants au ministère des Affaires extérieures

Ce décret et son règlement d'application ont été approuvés par le décret n° C.P. 1986-2081 en date du 11 septembre 1986 (DORS/86-960). Le décret approuve l'exclusion de certains employés et de certains postes de permutants au ministère des Affaires extérieures de certaines dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* se rapportant au mérite, aux normes de sélection, aux listes d'admissibilité, aux priorités et aux appels lorsque la nomination à de tels postes n'entraîne pas un changement de groupe et de niveau de l'employé ainsi nommé. Il accorde une plus grande souplesse au ministère qui pourra répondre aux nécessités du service en affectant le personnel permutant à des postes à l'étranger ainsi qu'à Ottawa.

Délégation de pouvoirs en matière d'évaluation de la langue seconde

Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires	Retrait de pouvoirs
Musées nationaux du Canada		1986-05-05		

Exclusions générales

L'article 39 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* autorise la Commission à soustraire aux dispositions de la *Loi* toute personne, tout poste ou toute classe de personnes ou de postes dans les cas où «il n'est ni praticable ni dans les meilleurs intérêts de la Fonction publique» d'appliquer la *Loi* ou l'une de ses dispositions. Toute décision en ce sens, comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil.

Les décrets d'exclusion, judicieusement utilisés, apportent la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins de gestion du personnel et aux objectifs du gouvernement. Afin de s'assurer que les décrets d'exclusion sont convenablement mis en application, les activités de surveillance entreprises en 1985 se sont poursuivies en 1986.

En 1986, après consultation des représentants des agents négociateurs, la Commission a approuvé les demandes suivantes des ministères en vue de la prise de décrets d'exclusion et du renouvellement de certains.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes employées pour une période déterminée de moins de six mois dans le cadre du Programme de recensement

Ce décret d'exclusion et son règlement d'application ont été approuvés par le décret n° C.P. 1986-568 en date du 6 mars 1986 (DORS/86-295)[1]. Le décret approuve l'exclusion de l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de certaines personnes qui sont employées par Statistique Canada pour une période déterminée de moins de six mois dans la catégorie du soutien administratif et celle de l'exploitation en vue du traitement des questionnaires du recensement de la population et de celui de l'agriculture de 1986, au cours de la période commençant le 1er avril 1986 et se terminant le 31 mars 1987. Il permet à Statistique Canada de recruter les employés du recensement de façon efficace et efficiente et vise les jeunes sans emploi et les étudiants qui sont à la recherche d'un emploi à court terme avant de poursuivre leurs études. Deux modifications ont été apportées au décret pour préciser le groupe cible: la première a été approuvée par le décret n° C.P. 1986-1053 en date du 1er mai 1986 (DORS/86-502) et la seconde par le décret n° C.P. 1986-1473 en date du 19 juin 1986 (DORS/86-681).

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes nommées pour une période déterminée de moins de six mois au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources

Ce décret d'exclusion et son règlement d'application ont été approuvés par le décret n° C.P. 1986-624 en date du 13 mars 1986 (DORS/86-322). Le décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes déterminées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources dans le groupe des manœuvres et hommes de métier dans le cadre du Programme annuel de levés sur le terrain de la Direction générale des levés et de la cartographie, au cours de la période commençant le 1er avril 1986 et se terminant le 31 décembre 1987.

Le décret facilite l'embauche simple et rapide d'employés tels les conducteurs de camions, les chaîneurs et les manœuvres pour aider les employés réguliers sur le terrain. Souvent, ces personnes sont recrutées pour de courtes périodes et dans des régions éloignées où les programmes sur le terrain sont menés.

Décret portant exclusion des nominations d'autochtones

Ce décret d'exclusion a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-625 en date du 13 mars 1986 (TR/86-36). Il permet l'exclusion de certains postes au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien de l'application de la disposition de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* interdisant la discrimination. Cela veut dire que seuls les autochtones sont admissibles à être pris en considération pour une nomination.

[1]Le numéro DORS ou TR désigne le numéro d'enregistrement de chaque décret lors de sa publication dans la partie II de la *Gazette du Canada*.

suite du relevé O

Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires	Retrait de pouvoirs
Agence canadienne de développement international			• Effectuer des nominations aux niveaux supérieurs des catégories scientifique et professionnelle, de l'administration et du service extérieur, et technique comme le peuvent la plupart des autres ministères, 1986-02-10	
Énergie, Mines et Ressources			• Dispense de l'obligation générale d'obtenir l'approbation de la Commission avant d'autoriser certaines nominations sans concours à la suite de la reclassification de postes, 1986-04-01	
Agriculture Canada			• Sélectionner et nommer des stagiaires en administration de l'extérieur de la Fonction publique qui sont présentés par la Commission, 1986-06-25 • Dispense de l'obligation générale qui tient les agents de dotation responsables de la régularité des processus de dotation en vue de nominations par délégation et passation de cette responsabilité aux gestionnaires opérationnels, 1986-06-25 • Dispense de l'obligation générale d'obtenir l'approbation de la Commission avant d'autoriser certaines nominations sans concours à la suite de la reclassification de postes, 1986-06-25	
Élections Canada				1986-07-11

Parmi les ministères qui ont entrepris des enquêtes diagnostiques en 1986, celui des Communications a préparé un plan d'exécution détaillé et pris un certain nombre de mesures, dont l'organisation d'un cours de formation à l'intention des gestionnaires sur les pouvoirs de dotation qui leur sont subdélégués; la restructuration des services du personnel en vue d'une meilleure prestation des services aux gestionnaires; une diminution du nombre de documents sur la dotation et leur simplification; et des travaux préliminaires pour mettre en place un système informatisé de la gestion du personnel qui renseignera en permanence les gestionnaires sur l'efficacité de la dotation.

L'évaluation

En 1987, la Commission participera à l'évaluation des changements apportés au sein des ministères participants à la suite des recommandations avancées. Ces évaluations détermineront le degré de réussite des projets de réforme administrative, l'efficacité de chaque recommandation et le besoin d'apporter des changements supplémentaires dans les ministères.

En résumé

Les études entreprises dans les ministères dans le cadre de la réforme administrative ont mis en évidence le besoin de changer les modalités de subdélégation, de redéfinir les rôles et responsabilités des gestionnaires et des agents du personnel et de changer les attitudes de toutes les parties intéressées. Les gestionnaires effectuent une bonne partie du travail associé à la dotation, mais ont très peu de pouvoirs décisionnels. Du fait qu'ils sont tenus responsables des décisions en matière de dotation, les agents de dotation insistent tout naturellement pour contrôler le travail effectué par les gestionnaires. Les relations de travail sont cependant meilleures lorsque des pouvoirs proportionnels à leurs responsabilités sont délégués aux gestionnaires et que les agents de dotation offrent conseils et services.

De tels changements sont introduits dans les ministères qui ont participé à la réforme administrative. Les résultats préliminaires font état d'une association beaucoup plus efficace entre les gestionnaires et les agents de dotation. Face à ces résultats encourageants, la Commission est maintenant convaincue que ces changements seront bénéfiques à tous les ministères. Elle a donc intégré ces nouvelles notions dans les programmes de formation offerts aux cadres supérieurs et a fait paraître des articles dans *Dialogue* et dans les bulletins d'information sur la réforme administrative. Les hauts fonctionnaires de la Commission ont eux aussi contribué à propager ces nouveaux concepts dans des discours et exposés devant des cadres de direction, des gestionnaires, des directeurs du personnel, des chefs de la dotation et des agents du personnel des ministères au cours de conférences et colloques.

Rapport sur les activités en vertu des articles 6(1), 6(4) et 39

Conformément à l'article 45 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, les relevés suivants rendent compte des activités de la Commission prévues aux paragraphes 6(1) et 6(4) en ce qui a trait à la délégation, et à l'article 39 relativement à la soustraction totale ou partielle d'une personne, d'un poste ou de toute classe de personnes ou de postes à l'application de cette *Loi*.

Délégation de pouvoirs de dotation

Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires	Retrait de pouvoirs
Tous les ministères	• Délégation du pouvoir de rayer d'une liste d'admissibilité les noms des candidats qui ont laissé savoir par écrit qu'ils ne veulent ou ne peuvent accepter une nomination faite à partir de la liste et qu'ils consentent à cette radiation, 1986-10-07. • Annulation de la condition de délégation qui oblige les ministères, à la suite d'appels accueillis, à consulter la Commission avant d'entreprendre une nouvelle mesure de dotation pour le poste en question, 1986-02-12.			
Tribunal de l'aviation civile		1986-06-01		

Devant la volonté de la Commission de faire respecter l'esprit de la législation sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels, des directives ont été données aux ministères sur la divulgation de renseignements[1] dans le cadre du processus de dotation. À l'occasion d'une sélection, les participants pourront demander des renseignements sur le processus de sélection et sur leur participation, et seront protégés par les dispositions de la législation sur la protection des renseignements personnels. En plus, en favorisant une divulgation plus libre de renseignements, la Commission espère que moins d'employés utiliseront les moyens de recours formels.

Les ministères n'auront plus besoin de faire approuver par la Commission certaines nominations qu'ils font après la reclassification de postes, donnant ainsi aux ministères les pleins pouvoirs pour effectuer ce genre de nominations. La Commission a aussi approuvé en principe la délégation de pouvoirs aux ministères, leur permettant de procéder à des nominations de personnes pour une période déterminée, sans concours, pour répondre à des situations d'urgence.

Afin d'accélérer la réforme administrative et de faciliter la transmission des mesures prises, la Commission a rédigé un manuel qu'elle a remis à tous les ministères. Ce manuel leur sert de guide pour mener leurs propres projets et fournit des renseignements sur la conception et la réalisation d'enquêtes diagnostiques, l'application de changements et l'évaluation des résultats. Mis à jour périodiquement, il les renseigne aussi sur d'autres projets de réforme administrative, les mesures prises, les méthodes utilisées et les résultats obtenus. La Commission a rédigé des «guides pratiques» sur divers aspects de l'évaluation des candidats, qui donnent aux gestionnaires des renseignements pratiques sur la sélection du personnel. Toujours dans le cadre de sa réforme, la Commission en a profité pour mettre à jour en 1986 les modules de perfectionnement autogéré pour les nouveaux agents de dotation.

[1] Ce processus diffère de celui de la divulgation des renseignements précédant l'audition d'un appel.

Mesures prises avec la participation des ministères

Les projets de réforme administrative que les ministères planifient et entreprennent doivent être soumis à trois étapes : diagnostic, exécution et évaluation.

Le diagnostic

En 1986, la Commission a collaboré à des enquêtes diagnostiques en collaboration avec un certain nombre de ministères dont Communications, Énergie, Mines et Ressources, Emploi et Immigration et Musées nationaux du Canada et ces enquêtes sont maintenant terminées. D'autres ont été commencées au Secrétariat d'État, à la Gendarmerie royale du Canada et à Revenu Canada (Douanes et Accise) et devraient se terminer au plus tard en mars 1987. En outre, le ministère de l'Environnement a entrepris son propre programme de réforme avec, comme guide, les méthodes utilisées dans d'autres projets.

De l'analyse comparative de toutes les recommandations spécialement avancées pour répondre aux besoins particuliers de chaque ministère, transparaissent certaines tendances générales qui servent de base aux recommandations suivantes :

- redéfinir les responsabilités dans le cadre du processus de dotation de façon à tenir compte du pouvoir de prise de décisions des gestionnaires organiques et du rôle consultatif et axé sur le service des agents du personnel;
- souligner le besoin d'une collaboration efficace entre les individus participant à la dotation;
- offrir aux gestionnaires et aux agents du personnel une formation plus poussée afin d'accroître leurs connaissances de tous les aspects du processus de dotation et de changer leurs attitudes et manières de procéder dans ce domaine;
- réduire le temps requis pour recruter, sélectionner et nommer des personnes à des postes;
- perfectionner la prévision des besoins en ressources humaines afin de prendre des mesures adaptées aux besoins de demain, entre autres, établir et tenir à jour des répertoires de candidats préqualifiés et faire un meilleur usage des listes d'admissibilité; et
- élaborer des politiques plus souples sur les zones de concours qui permettront aux gestionnaires de tenir compte non seulement du mérite et de l'action positive, mais aussi des aspirations professionnelles légitimes des employés et du besoin d'efficience.

L'exécution

À la suite des résultats des enquêtes diagnostiques menées dans le cadre des projets de la réforme administrative, la Commission a noté des progrès dans l'exécution des recommandations. Les trois ministères ayant mené des enquêtes diagnostiques en 1985 (Agriculture Canada, Consommation et Corporations et Justice), sont passés à l'étape de l'exécution en 1986 et seront en mesure l'année prochaine d'évaluer leur réussite.

Les plus grands progrès ont été réalisés au ministère de l'Agriculture, où 55 % des 216 recommandations ont été mises en œuvre intégralement et 26 % partiellement. Les travaux effectués jusqu'à présent ont amené un certain nombre de changements, notamment la subdélégation des pouvoirs de dotation aux gestionnaires organiques, la délégation d'un plus grand nombre de pouvoirs au ministère, par exemple pour faire des nominations suivant une reclassification; la nomination de stagiaires en administration recrutés à l'extérieur de la Fonction publique; la réduction du temps requis pour doter des postes; l'amélioration des communications internes; la réduction du nombre de documents et leur simplification; une meilleure prévision des besoins futurs en ressources; l'amélioration des relations de travail entre la Commission et le ministère pour ce qui est de la prestation de services au ministère; et l'utilisation d'un décret d'exclusion visant à faciliter le recrutement et la nomination d'employés engagés pour des périodes de moins de six mois au ministère.

Une dotation plus souple et plus responsable

Ces dernières années, la Commission s'est particulièrement efforcée de rendre plus souple le processus de dotation et de simplifier les politiques et les méthodes connexes. C'est ainsi qu'en 1980 dans le cadre de sa réforme de la dotation, la Commission décide de déléguer davantage de pouvoirs de dotation aux ministères et d'adapter cette délégation aux particularités de chaque organisation. Sous réserve de certaines conditions, par exemple l'autorisation préalable de doter un poste, la Commission délègue maintenant aux ministères les pleins pouvoirs pour tous les aspects du processus de dotation en ce qui concerne 66 % de toutes les nominations. Cependant, pour 31 % des nominations, la Commission joue un grand rôle dans le recrutement et la présentation de candidats dans le cadre de concours publics, ainsi que dans le placement d'employés bénéficiant d'une priorité en dotation. La Commission conserve les pleins pouvoirs pour ce qui est du recrutement à la catégorie de la gestion et des promotions au sein de cette catégorie.

En 1984, il a fallu accélérer la mise en place de la réforme en raison de la réduction des effectifs et de la nécessité d'améliorer l'efficacité et l'efficience dans toute la Fonction publique; c'est donc dans cette optique que la Commission a lancé son programme de réforme administrative dans le but :

- d'éliminer tous les documents inutiles, de simplifier et d'accélérer l'exécution de la dotation;
- de garantir une meilleure planification et gestion des processus de dotation des ministères;
- de déléguer des pouvoirs de dotation aux gestionnaires organiques dans la mesure du possible; et
- d'améliorer la qualité des nominations.

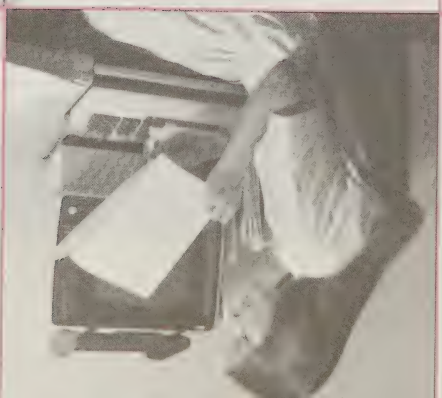
La Commission a donc entrepris de réviser intégralement ses politiques et de s'assurer ainsi qu'elles protègent le principe du mérite, qu'elles sont conformes aux autres dispositions de la loi et qu'elles permettent de gérer efficacement la dotation. Le projet de réforme prévoit d'autre part un nouvel examen des systèmes de prestation de services afin de s'assurer qu'ils fonctionnent à la perfection et qu'ils offrent l'initiative, l'information, l'orientation et les ressources dont ont besoin les ministères pour améliorer la prestation des services de dotation.

Mesures prises par la Commission

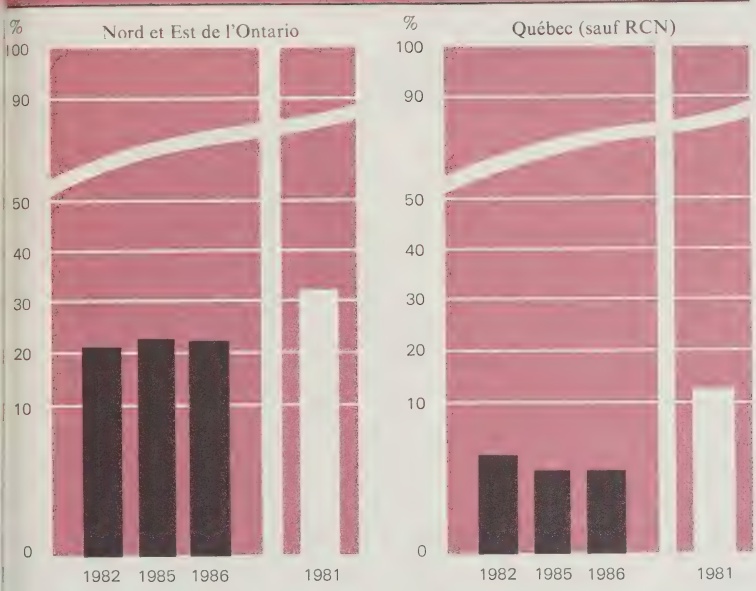
En 1985 et en 1986, la Commission a approuvé un certain nombre de mesures destinées à améliorer le système de dotation et à accroître par la même occasion la marge de manœuvre et l'imputabilité des sous-chefs et des ministères. Une politique sur les zones de concours mieux adaptée aux besoins a ainsi été mise en œuvre et tient dorénavant compte des besoins et de l'organisation des ministères et du cheminement de carrière des employés. Sous réserve de se conformer aux lignes directrices générales, aux lois applicables et à la *Charte canadienne des droits et libertés*, les sous-chefs pourront ainsi élaborer leurs propres politiques sur les zones de concours uniques à leur ministère et consulter les syndicats à ce sujet. La Commission, de son côté, verra à ce que ces politiques répondent à l'ensemble des besoins de la Fonction publique.

Les normes de sélection ayant été révisées, les gestionnaires jouissent maintenant d'une plus grande latitude pour sélectionner leur personnel, de pouvoirs plus vastes pour déterminer les titres et qualités et d'une plus grande marge pour évaluer ces qualités. (voir à ce sujet le chapitre intitulé *Une question de compétence*).

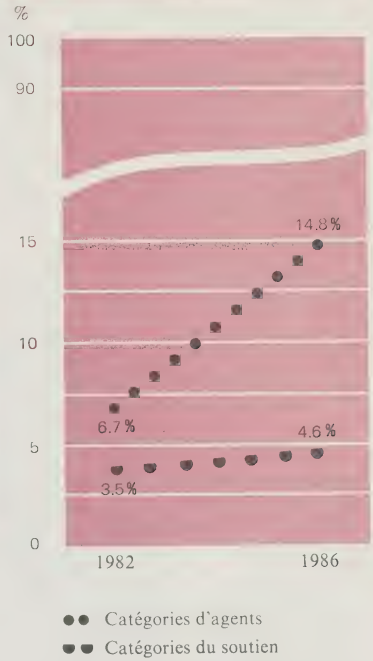




uite du relevé M



Proportion d'anglophones nommés à la Fonction publique au Québec (sauf RCN)



n'en est toutefois pas de même au Québec — à l'extérieur de la région de la Capitale nationale (RCN) — où le taux de participation des anglophones est passé de 6,5 % en 1982 à 5,6 % en 1985 et 1986. Ce dernier pourcentage, identique à celui de 1985, est encourageant.

La proportion des anglophones recrutés à la Fonction publique fédérale au Québec, sauf la RCN, a toutefois presque doublé depuis 1982 passant de 5,3 % à 9,1 % en 1986. Ainsi, en 1986 ils ont obtenu 14,8 % des nominations dans les catégories d'agents et 4,6 % des nominations dans la catégorie du soutien administratif.

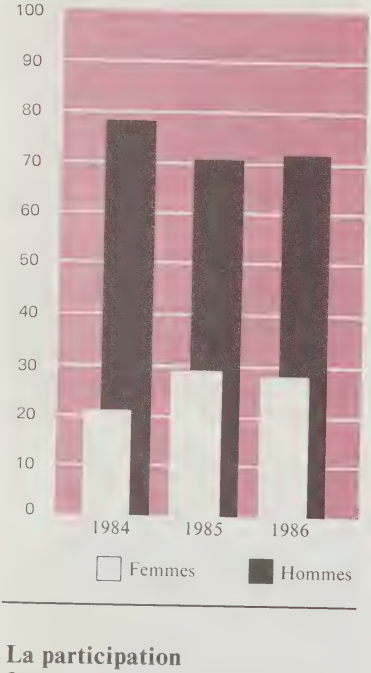
Un facteur important de la baisse notée dans la participation anglophone est l'âge des fonctionnaires, les fonctionnaires anglophones étant en moyenne plus âgés que les francophones. Plus de 12 % des nouveaux retraités au Québec (sauf RCN) en 1986, étaient des anglophones, ce qui est nettement supérieur à leur taux de participation à la Fonction publique dans cette province ainsi qu'à leur taux d'entrée à la Fonction publique fédérale au Québec, si l'on exclut la région de la Capitale nationale.

La Commission a donc prévu un certain nombre de mesures susceptibles de favoriser à long terme une participation plus équilibrée des groupes linguistiques minoritaires dans les régions. Elle a lancé des campagnes spéciales de recrutement espérant de la sorte accroître le nombre de francophones et d'anglophones dans ses répertoires de candidats qualifiés. Elle a par ailleurs recours plus systématiquement à la presse minoritaire et encourage les ministères à s'assurer qu'au moins un membre de la communauté minoritaire fait partie des jurys de sélection.

Formation en français

Pour ce qui est de la formation, le nombre de cours offerts durant les trois dernières années par la Commission, où le français est la langue d'instruction, a été relativement constant: 148 sur 680 cours en 1984, 139 sur 742 en 1985 et 143 sur 740 en 1986. Pendant ces périodes, 2 009, 1 971 et 1 971 employés dont la langue maternelle est le français ont suivi ces cours respectivement. La Commission offre des cours où le français est la langue d'instruction lorsque la demande le justifie, soit au moins six candidats. La Commission bénéficie de subventions du Secrétariat du Conseil du Trésor pour encourager la tenue de cours en français. Il faut toutefois noter que la participation aux cours de la Commission ne représente que 6 % à 7 % du nombre total de cours de formation que suivent chaque année les fonctionnaires.

K **Participation aux cours du programme d'orientation en gestion de la Commission, y compris le programme Cours et affectations de perfectionnement**



La participation francophone et anglophone

À l'image de la société canadienne, la Fonction publique fédérale doit faire place aux deux groupes de langues officielles, conformément aux dispositions de la *Résolution parlementaire* de 1973 sur les langues officielles dans la Fonction publique et à l'esprit de la *Loi sur les langues officielles* et de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

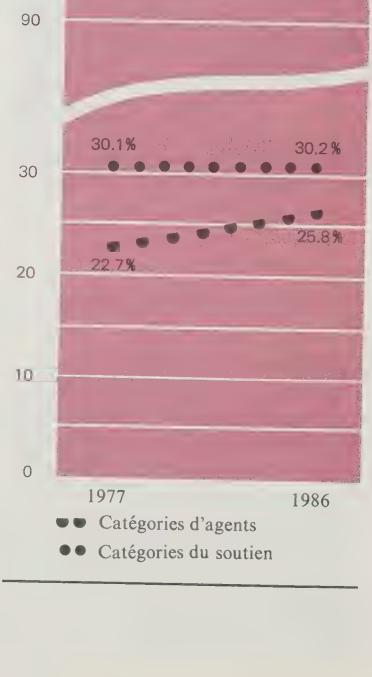
Participation par catégorie professionnelle

Même si le taux global de participation des francophones a peu changé au cours des dix dernières années — en effet, de 27,2 % qu'il était en 1977 il est passé à 28 % en 1986 — l'équilibre hiérarchique s'est amélioré. Le taux de participation des francophones dans l'ensemble des catégories d'agents[1] est passé de 22,7 % en 1977 à 25,8 % en 1986. Toutefois, les francophones ne constituent à l'heure actuelle que 20,3 % de la catégorie de la gestion.

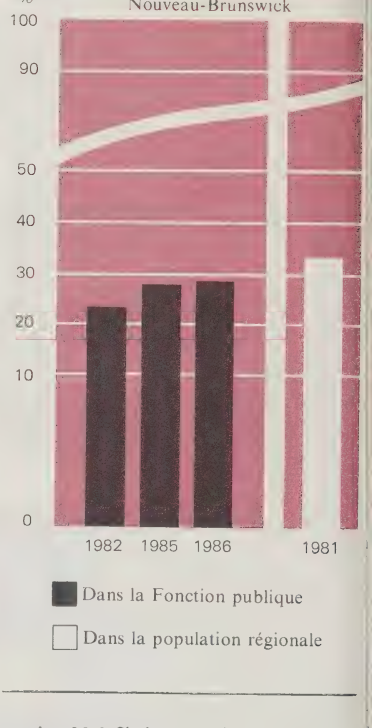
Les résultats des efforts concertés de la Commission et des autres intervenants sont encourageants en ce qui concerne la catégorie scientifique et professionnelle. En effet, même si la représentation des francophones reste faible dans certains ministères à vocation scientifique, dans la catégorie scientifique et professionnelle elle est passée de 19,9 % à 21,8 % au cours des dix dernières années. En 1986, les nominations d'employés francophones déjà en poste au sein de la Fonction publique ont atteint 23,3 % de la catégorie scientifique et professionnelle, alors qu'environ 200 francophones étaient recrutés de l'extérieur, ce qui représente 15,9 % des nouveaux fonctionnaires de cette catégorie, comparativement à 21,9 % en 1985.

[1] Par «catégories d'agents» on entend la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie de l'administration et du service extérieur, la catégorie technique et la catégorie de la gestion.

L **Participation francophone**



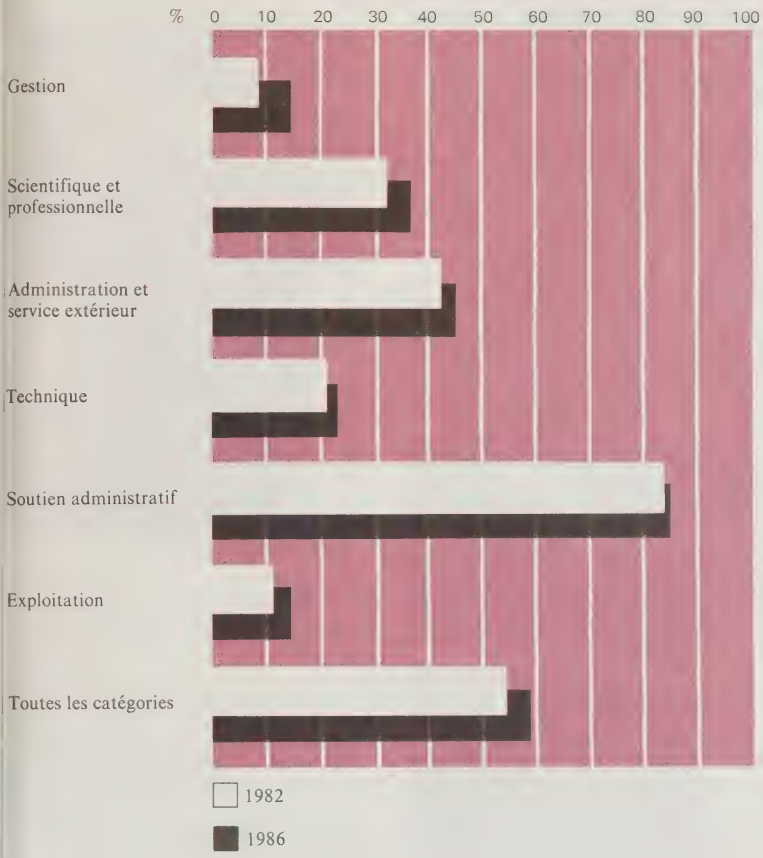
M **Participation des minorités de langue officielle**



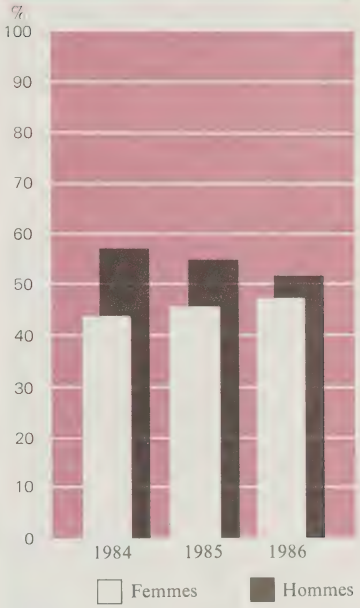
Participation régionale

Dans la majorité des régions, le taux de participation du groupe minoritaire de langue officielle dans la Fonction publique fédérale se situe à 1 point de pourcentage de sa présence dans la population régionale. Les données figurant au graphique M démontrent que les efforts collectifs des diverses autorités de l'Administration fédérale déployés depuis 1982 ont porté fruit au Nouveau-Brunswick (gain de près de 5 %) et dans le Nord et l'Est de l'Ontario (gain moindre mais réel de 1,5 %). Il

Pourcentage des nominations de femmes *au sein de* la Fonction publique, 1982 et 1986



Participation aux cours de formation professionnelle



tamment augmenté dans les trois dernières années pour atteindre 47,8 % du nombre total de participants en 1986. Le nombre de femmes qui ont assisté aux cours d'orientation en gestion de la Commission a atteint 29,4 % en 1985, pour se maintenir à 28,4 % en 1986. Le pourcentage de femmes qui ont suivi les cours d'orientation en gestion a été le plus élevé dans le programme destiné aux superviseurs, soit 55,6 % (105) et a diminué progressivement pour chacun des autres programmes. Ainsi, il se situait à 32,2 % (86) pour le programme destiné aux cadres intermédiaires; à 25,8 % (95) pour celui destiné aux cadres supérieurs; à 8,2 % (19) pour celui s'adressant aux cadres de direction et finalement à 7,0 % (3) pour le programme des sous-ministres adjoints. Il est à noter que le taux de participation des femmes aux programmes susmentionnés a augmenté de façon marquée au cours des trois dernières années, sauf dans le cas des deux derniers programmes où leur taux de participation s'est maintenu.

En 1986, 42 femmes du niveau SM moins 1 ont suivi le cours d'orientation en gestion destiné aux cadres supérieurs, comparativement à 52 en 1985 et à 32 en 1984. Cette diminution découle probablement du fait que moins de personnes ont pu s'inscrire aux cours d'orientation en gestion en raison des compressions budgétaires.

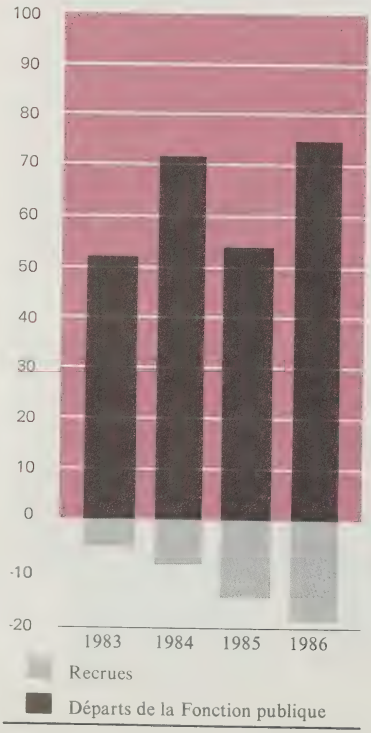
Enfin, la Commission entretient, à l'intention des ministères, un centre de ressources documentaires comprenant une vaste collection d'articles sur les femmes dans la population active. La demande des ministères et des individus à l'égard de ces documents a grandement augmenté en 1986. En plus, la Commission a produit toute une gamme de nouvelles publications, dont une sur le travail à temps partiel dans la Fonction publique fédérale, un sujet qui intéresse de plus en plus les femmes sur le marché du travail.

publique et les nominations au sein de celle-ci (voir les graphiques H et I). La proportion de nominations de femmes au sein de la Fonction publique a augmenté, atteignant 58,7 % par comparaison à 47,1 % en ce qui a trait aux nominations à la Fonction publique, principalement en raison du grand nombre de nominations internes de femmes dans la catégorie du soutien administratif. Le nombre de femmes nommées au sein de la Fonction publique en 1986 a varié passablement selon la catégorie et, dans tous les cas, cette proportion dépassait le taux de représentation. Pour ce qui est du recrutement de l'extérieur, les plus grands changements à s'être produits dans les cinq dernières années ont touché la catégorie de la gestion (de 11,6 % à 23,1 %), la catégorie scientifique et professionnelle (de 37,2 % à 48,8 %) et la catégorie de l'administration et du service extérieur (de 36,3 % à 40,6 %). Des augmentations du nombre de nominations internes de femmes ont été enregistrées dans toutes les catégories sauf dans celle du soutien administratif, où les femmes comptent toujours pour environ 84 % de toutes les nominations.

Pourcentage des nominations de femmes *à* la Fonction publique, 1982 et 1986



Femmes dans la catégorie de la gestion—recrues et cessations d'emploi, 1983 à 1986



Formation et information

L'un des moyens dont les ministères disposent pour faciliter aux femmes l'accès à des postes de niveau supérieur consiste à leur offrir l'occasion d'acquérir les connaissances et de développer les aptitudes nécessaires et ce, par l'entremise de cours de formation professionnelle.

Comme l'illustrent les graphiques J et K, le nombre de femmes qui ont assisté à des cours de la Commission a cons-

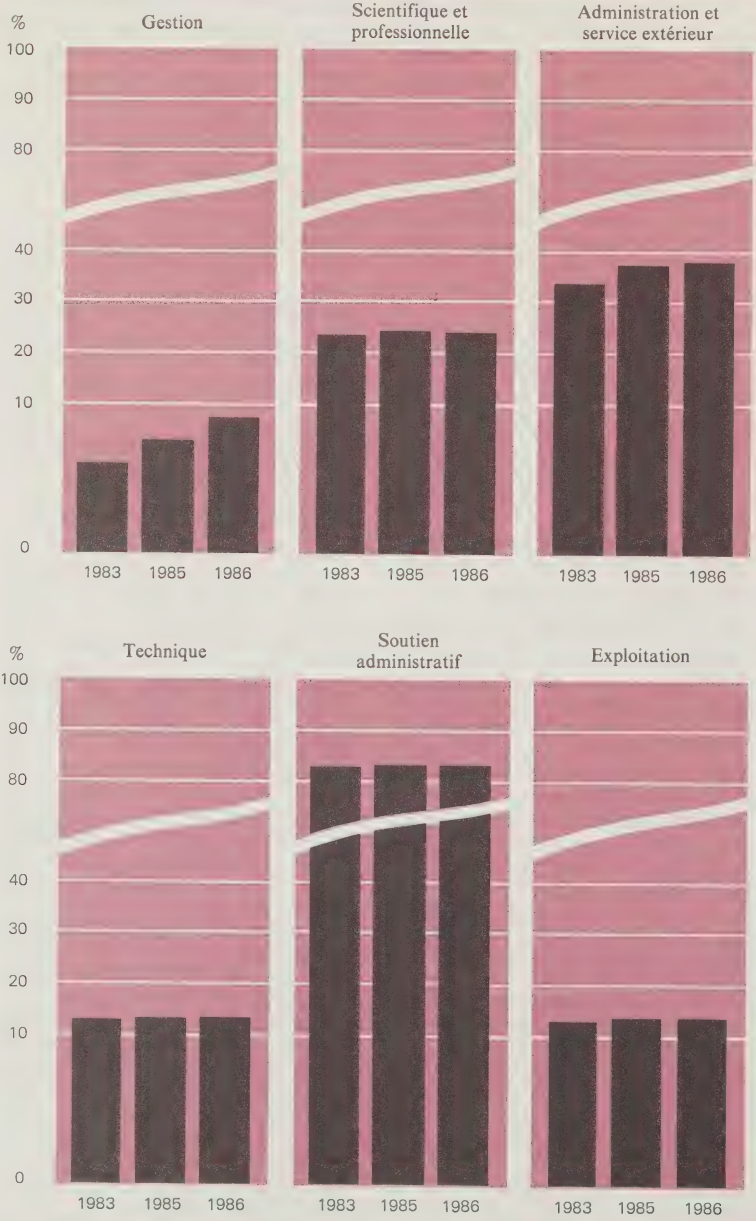
Femmes dans la catégorie de la gestion et relève

Représentation des femmes dans la catégorie de la gestion et dans les niveaux de relève selon le groupe et le niveau, 1983 et 1986



Nota : – Source des données :
– Fichier de données sur la population pour les SM moins 1 et les SM moins 2 pour 1983,
– Système d'information des ressources de gestion pour toutes les autres données

Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle, 1983, 1985 et 1986



Le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes a largement contribué à l'augmentation du nombre de femmes dans la catégorie de la gestion. Créé en novembre 1983, ce Bureau s'est vu confier un mandat spécial de cinq ans pour repérer, conseiller et présenter des candidates en vue d'affectations de perfectionnement et de nominations aux deux premiers niveaux de la catégorie de la gestion. À ce jour, le Bureau a organisé 320 affectations de perfectionnement, a tenu 2 080 séances d'orientation professionnelle à l'intention des femmes et grâce aux présentations a permis à 101 femmes d'être nommées à des postes dans la catégorie, dont 41 en 1986. À la fin de l'année, le Bureau avait un répertoire de quelque 82 femmes titulaires d'un poste de l'un des deux niveaux immédiatement inférieurs à la catégorie de la gestion, qui étaient considérées comme prêtes pour une promotion dans la catégorie. Cent quatre-vingt-une autres femmes de ces niveaux ont été désignées pour une présentation éventuelle à une affectation de perfectionnement.

En plus d'assurer le perfectionnement des femmes dans la Fonction publique et leur promotion aux niveaux de la gestion, la Commission a également inclus dans son répertoire un certain nombre de femmes du secteur privé et d'autres secteurs publics pouvant occuper des postes de cadres supérieurs et de direction.

Nominations

Le nombre global de nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique, a chuté considérablement au cours des cinq dernières années, pour passer de 100 041 en 1982 à seulement 76 140 en 1986. Les répercussions de cette baisse se sont fait sentir de façon plus marquée du côté du recrutement extérieur, surtout en 1986 où l'embauche a baissé de plus de 50 % par rapport à 1982, et où le nombre de nominations internes est de 19 % inférieur à celui de 1982. En dépit des moins grandes possibilités de mouvement, le pourcentage des femmes sur le nombre total de nominations est resté supérieur au niveau général de représentation de 41,8 %, et a légèrement augmenté en ce qui concerne le recrutement à la Fonction

nent. Il est également possible d'obtenir des affectations de formation dans des organisations autochtones et au sein des gouvernements des territoires. Enfin, des fonds sont disponibles pour accorder des bourses à des étudiants pour leurs deux dernières années d'un programme d'études menant à un diplôme ou à un grade dans un collège communautaire ou une université, en vue d'un emploi au gouvernement.

Depuis la création du programme en 1975, un total de 479 participants s'y sont inscrits. En 1986, 36 participants ont bénéficié d'une affectation de formation et de perfectionnement au sein des ministères fédéraux, soit 30 de plus qu'en 1985. En 1986, 13 participants ont terminé le programme avec succès, ce qui représente une diminution de 27,8 % par rapport à 1985. De ce nombre, 4 participants ont été placés dans 3 ministères fédéraux.

Les minorités visibles

En avril 1985, un sondage du Conseil du Trésor dans lequel on demandait aux enquêtés de s'identifier comme membres de l'une des minorités visibles a permis de constater que ces personnes comptent pour environ 1,7 % de l'ensemble de la Fonction publique. Leur disponibilité dans la population active est de 4,3 %.

Comme suite à la décision du gouvernement de considérer les minorités visibles comme groupe cible de l'action positive, la Commission a mis sur pied en juillet 1986 le Bureau des services aux membres des minorités visibles. Ce bureau a la responsabilité d'élaborer, de coordonner, de contrôler et d'évaluer les programmes et services spéciaux à l'intention des membres de ce groupe cible. Un réseau de coordonnateurs du Programme d'emploi des membres des minorités visibles dans les bureaux régionaux de la Commission se chargera de l'exécution du programme dans tout le Canada.

En juin 1986, le Conseil du Trésor a annoncé une mesure spéciale visant à accroître la représentation des membres des minorités visibles, dont l'administration est assurée par la Commission. Le Programme d'emploi des membres des minorités visibles offre aux ministères fédéraux des années-personnes et des ressources salariales (jusqu'à un an de salaire) pour qu'ils embauchent des membres des minorités visibles pour une période indéterminée. En outre, en vertu de ce programme, la Commission organisera pour les membres des minorités visibles, des affectations de perfectionnement d'une durée maximale de six mois dans les ministères fédéraux.

Parmi les activités découlant de ce programme, mentionnons l'élaboration de modules de formation pour les membres des minorités visibles nouvellement embauchés et leurs gestionnaires, et l'approbation d'un décret d'exclusion visant à faciliter la nomination de membres des minorités visibles à certains postes de la Fonction publique.

Même avant que les minorités visibles soient désignées comme groupe cible de l'action positive, la Commission encourageait l'emploi et l'avancement professionnel des Noirs venant de toutes les parties de la Nouvelle-Écosse. À la suite de séances de sensibilisation, d'activités de recrutement et de présentations, le nombre annuel de nominations de Noirs en Nouvelle-Écosse a augmenté de façon constante passant de seulement 10 en 1973 à 226 en 1985 et se situait à 185 en 1986 en raison des restrictions.

Les femmes

La représentation des femmes dans la Fonction publique est passée de 40,6 % en 1983 à 41,8 % en 1986, en dépit d'une réduction globale de la taille de la Fonction publique, dont l'effectif a diminué de 222 044 en 1983 à 217 223 en 1986. Les gains les plus remarquables par catégorie professionnelle, comme le montre le graphique E, ont été réalisés dans la catégorie de la gestion (3,2 %) et dans celle de l'administration et du service extérieur (3,7 %). Les progrès ont été plus lents dans la catégorie scientifique et professionnelle (1,2 %), où les changements apportés aux programmes ont eu pour effet de réduire le nombre d'employés dans les secteurs des soins infirmiers et de l'enseignement qui sont dominés par les femmes. Ceci a en quelque sorte effacé les gains réalisés dans les domaines du droit, du génie et de la recherche scientifique.

Dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, des augmentations marquées ont été enregistrées dans des domaines non traditionnels comme le commerce, l'administration financière et le service extérieur, tandis que des progrès ont continué de se manifester dans des groupes comme les services administratifs et les services d'information, où les femmes sont bien représentées depuis plusieurs années déjà.

Comme on le voit dans le graphique F, il y a toujours peu de femmes aux échelons vraiment supérieurs de la Fonction publique, mais les progrès aux premiers niveaux de la catégorie de la gestion ont été encourageants dans les quatre dernières années, et il en est de même pour les nominations aux niveaux immédiatement inférieurs à la catégorie (SM moins 1 et SM moins 2).

À la fin de 1986, il y avait 397 femmes dans la catégorie de la gestion, soit 9,1 %, par comparaison avec 342 ou 7,8 % à la fin de 1985. Le graphique G nous donne un aperçu historique du recrutement et des cessations d'emploi des femmes dans la catégorie de la gestion entre 1983 et 1986. Il faudra que le nombre de nominations de femmes à la catégorie de la gestion augmente sensiblement en 1987 afin de respecter l'objectif du gouvernement fixé à 476 à la fin du premier trimestre de 1988.

1983, ce programme a donné lieu à 589 nominations de personnes handicapées à des postes de formation. Les résultats indiquent que, un an après la fin de leurs affectations de formation, 69,2 % des personnes qui ont terminé avec succès le Programme d'accès ont toujours un emploi dans la Fonction publique.

En 1986, 522 personnes handicapées ont obtenu un emploi dans la Fonction publique, soit 3 de moins qu'en 1985. Le nombre de nominations par le truchement du Programme des services aux personnes handicapées est passé de 369 en 1985 à 308 cette année du fait d'une diminution générale du recrutement dans la Fonction publique. D'autre part, les 214 nominations de personnes handicapées en vertu du Programme d'accès représentent une augmentation de 32 % par rapport à 1985.

La Commission cherche à s'assurer que les techniques d'évaluation des titres de compétence des candidats ne tiennent pas compte par inadvertance ou délibérément de caractéristiques non pertinentes comme le sexe, l'invalidité ou l'origine ethnique. Elle met donc à la disposition des ministères des techniques d'évaluation uniformes et objectives et offrent des conseils spécialisés aux ministères qui veulent concevoir les leurs. Dix-sept des 40 tests sont offerts sous différentes formes (braille, gros caractères, bandes magnétiques) aux candidats ayant une déficience de la vue. Afin de tenir compte de la nature et de la sévérité des handicaps, la Commission offre un service de consultation aux ministères pour chaque cas particulier de handicap.

Le Centre de prêt des aides techniques fournit aux stagiaires du Programme d'accès des instruments de toutes sortes, essentiels pour le travail, depuis la simple loupe jusqu'aux micro-ordinateurs parlants. Ces appareils aident les personnes handicapées à s'acquitter de leurs fonctions avec une plus grande facilité, une indépendance accrue et une meilleure productivité. L'an dernier, les aides techniques du Centre de prêt ont aussi été mises à la disposition des fonctionnaires handicapés ne relevant pas du Programme d'accès. Par l'entremise de ses employés à l'administration centrale et dans les régions, la Commission offre également des conseils et de l'aide aux ministères qui désirent acheter des aides techniques pour leurs employés handicapés.

Les autochtones

D'après le Conseil du Trésor, 3 066 autochtones travaillaient dans la Fonction publique fédérale en mars 1986, soit 1,29 % de l'effectif total de la Fonction publique. Ce chiffre est fondé sur l'auto-identification volontaire. D'après les estimations, les autochtones représentent 4 % de la population active disponible. Alors que l'objectif de représentation pour l'ensemble de la Fonction publique pour 1988 est de 1,94 %, l'objectif à long terme est de garantir aux autochtones une représentation équitable correspondant à leur disponibilité sur le marché du travail.

Les divers programmes et activités de la Commission concernant l'augmentation de la représentation des autochtones — Indiens, Métis, Indiens non inscrits et Inuit — ont deux grandes visées. La première est de promouvoir l'emploi des autochtones et, simultanément, de mettre en valeur l'emploi dans la Fonction publique comme choix de carrière viable. La deuxième porte sur le perfectionnement et la formation professionnelle des nouvelles recrues autochtones et des autochtones déjà employés dans la Fonction publique.

En 1986, la Commission a continué de travailler en étroite collaboration avec les coordonnateurs ministériels de l'action positive afin de promouvoir l'emploi des autochtones. Dans la seule région de la Capitale nationale, 31 ministères ont demandé et reçu une présentation spéciale sur les façons de maximiser les possibilités d'emploi pour les autochtones dans la Fonction publique. En outre, la Commission a organisé 18 séances de sensibilisation aux cultures autochtones à l'intention des cadres de divers ministères partout au Canada. Ces séances avaient pour objectif de mieux faire comprendre les facteurs liés à l'emploi des autochtones.

Les bureaux régionaux de la Commission partout au pays fournissent aux candidats autochtones des services spéciaux de recrutement et d'orientation. Pour encourager les jeunes étudiants des établissements postsecondaires à envisager une carrière dans la Fonction publique, des salons de l'emploi ont aussi été organisés à différents endroits.

La Commission administre également avec succès deux programmes de formation et de perfectionnement. D'une durée de cinq ans, le Programme national de perfectionnement des autochtones (PNPA) lancé en 1983, a pour but d'organiser, selon une formule de partage des coûts, des affectations de formation et de perfectionnement d'une durée maximale de deux ans pour les autochtones dans les ministères fédéraux partout au pays. Ce programme prépare les participants à assumer des responsabilités de gestion de niveau intermédiaire et supérieur et leur permet d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires. En raison du succès du PNPA à ce jour, le Conseil du Trésor en a élargi le mandat en 1986, afin d'offrir le même genre de perfectionnement au niveau d'entrée des catégories d'agents, et a annoncé pour 1987 l'entrée en vigueur d'un programme d'emplois d'été qui utilisera les ressources du PNPA.

Depuis la création du PNPA en 1983, 172 participants s'y sont inscrits. En 1986, 66 autochtones ont bénéficié d'affectations de formation et de perfectionnement dans 18 ministères et dans 22 différentes localités. Par comparaison, 56 affectations dans 20 localités avaient eu lieu en 1985. À ce jour, 51 participants ont terminé le programme avec succès et ont été nommés à des postes pour une durée indéterminée dans les ministères partout au Canada.

Le deuxième programme de formation et de perfectionnement dirigé par la Commission est le Programme des carrières du Grand Nord (PCGN). Son but principal est d'accroître la représentation des autochtones à des postes des catégories d'agents au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et dans le nord du Québec. Comme dans le cas du PNPA, les participants choisis bénéficient d'une affectation de formation et de perfectionnement pour une durée maximale de deux ans, à la suite de quoi ils sont nommés à un poste perma-

À l'image de la société canadienne

Au cours des dernières décennies, la société canadienne a été l'objet d'importantes transformations qui sont autant de défis que la Fonction publique a été appelée à relever. En effet, devenue plus consciente de sa dualité linguistique, de sa diversité culturelle et sociale, de l'apport à sa richesse collective des différents groupes dont elle est constituée, la population a réclamé une fonction publique à son image, c'est-à-dire plus représentative et, par conséquent, mieux en mesure de répondre à ses besoins.

C'est ainsi que la Fonction publique a été appelée à mettre en place des programmes visant à assurer l'égalité d'accès aux emplois dans la Fonction publique et, plus récemment, des programmes d'action positive à l'intention des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Malgré les gains importants réalisés jusqu'à ce jour, beaucoup d'efforts devront être encore déployés pour atteindre les objectifs fixés par le Conseil du Trésor.

Bien que les sous-chefs soient responsables de la participation équitable, la Commission s'est engagée à aider les ministères à atteindre leurs objectifs. À ce titre, elle favorise la tenue d'activités et la réalisation de programmes destinés à augmenter la participation et la répartition équitables des membres des groupes cibles à tous les niveaux de la Fonction publique.

Pour atteindre ces objectifs, de nouvelles méthodes et mesures et un engagement renouvelé seront nécessaires, surtout en cette période de compressions où le recrutement extérieur est limité. Sauf pour ce qui concerne le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, la Commission a regroupé en 1986 ses programmes d'action positive sous la responsabilité d'un seul et même organisme pour que, partout au Canada, ces programmes fonctionnent d'une façon coordonnée, efficiente et axée sur les résultats.

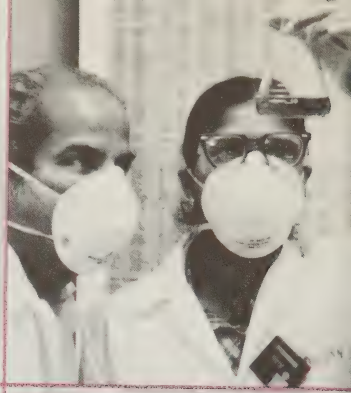
Les personnes handicapées

Les chiffres du Conseil du Trésor indiquent qu'en mars 1986, 3 760 personnes handicapées étaient employées dans la Fonction publique, ce qui représente 1,58 % de l'effectif total. Ces données étant fondées sur une auto-identification volontaire, elles ne sont qu'une indication de la représentation proportionnelle de ce groupe dans la Fonction publique. D'après le dernier recensement, les personnes handicapées représentent 6 % de la population active. Bien que les objectifs particuliers des ministères puissent varier, le but à court terme pour l'ensemble de la Fonction publique est d'atteindre un taux de représentation de 2,11 % d'ici 1988. L'objectif à plus long terme est de réaliser la pleine représentation par rapport à la population active nationale.

En 1986, le Conseil du Trésor a élargi la définition du terme handicap pour qu'elle englobe les personnes qui ont un handicap mental, psychiatrique ou d'apprentissage. La Commission a donc commencé à mettre en œuvre les services et programmes nécessaires pour répondre aux besoins des personnes atteintes de ces handicaps.

Fournir aux personnes handicapées des chances égales d'accès à l'emploi constitue un objectif officiel de la Commission depuis l'Année internationale des personnes handicapées en 1981. Par son Programme des services aux personnes handicapées, la Commission favorise l'emploi de personnes handicapées dans les ministères et leur fournit des services spécialisés de recrutement et de présentation pour leur permettre d'être prises en considération pour des emplois sur la base de leurs capacités et de leurs compétences.

La Commission administre également le Programme d'accès, un programme de formation en cours d'emploi destiné aux personnes handicapées qui n'ont pas d'expérience du travail en raison de leur handicap. Depuis sa création en





Mesures visant les gestionnaires

À la fin de 1985, la Commission et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont préparé un «Atelier sur la réduction des effectifs» à l'intention des gestionnaires et des agents du personnel afin de minimiser l'incidence de la réduction des effectifs sur les organisations et les employés. Plusieurs ateliers ont été bien accueillis dans diverses parties du pays à la fin de 1985 et au début de 1986. Des spécialistes du réaménagement des effectifs dans la Fonction publique ont alors perfectionné l'atelier pour en faire deux séminaires d'un jour offerts par la Direction générale du perfectionnement : «La gestion de la réduction des effectifs» et «Communication aux employés de leur statut d'excédentaire». Cette même direction générale a également conçu un cours de trois jours sur les techniques d'orientation des employés à la recherche d'un emploi qui s'adresse aux gestionnaires, aux superviseurs et aux conseillers.

Dans le même ordre d'idées, la Commission a publié en octobre 1986 un numéro spécial de *Dialogue*, la revue des cadres de la Fonction publique consacrée à la gestion du personnel, afin de sensibiliser les gestionnaires aux divers aspects du réaménagement des effectifs.

Mesures visant les employés

En 1986, la Commission a lancé ou poursuivi la mise en place de diverses mesures axées sur les employés. Parmi les plus importantes, il faut mentionner un cours de trois jours sur la recherche d'un emploi conçu par la Direction générale du perfectionnement afin d'aider les employés déclarés excédentaires à mettre en valeur leurs compétences et leur expérience à l'intérieur et à l'extérieur de la Fonction publique.

Il faut aussi signaler deux projets pilotes visant le placement, à l'extérieur de la Fonction publique, des traducteurs, des agents de commerce et des agents d'information déclarés excédentaires. Leur objet était de mettre en valeur certains groupes d'employés déclarés excédentaires dont le secteur avait été sévèrement touché par les restrictions et dont les compétences leur permettaient de trouver un emploi à l'extérieur de la Fonction publique. Des lettres les informant de leur disponibilité ont été envoyées à des sociétés et à des organismes d'autres paliers gouvernementaux, des annonces ont été placées dans des journaux et des curriculum vitae détaillés ont été remis à des organisations intéressées. Les deux projets ont produit peu de résultats, non pas à cause d'un manque d'intérêt de la part des entreprises privées (environ 85 sociétés se sont montrées intéressées), mais plutôt à cause du succès du redéploiement à l'intérieur de la Fonction publique. En effet, les participants à ces projets préféraient généralement être redéployés dans la Fonction publique si possible, notamment en raison de la plus grande mobilité professionnelle qu'offre une organisation de cette taille.

La Commission a lancé ou poursuivi diverses autres mesures à l'intention des employés déclarés excédentaires, notamment la création des clubs de placement d'après le modèle mis au point par la Commission de l'emploi et de l'immigration où durant trois semaines des groupes d'employés déclarés excédentaires se mettent de façon intensive à la recherche d'un emploi; la réimpression de la brochure «Renseignements à l'intention des employés sur le point d'être déclarés excédentaires et mis en disponibilité» en raison d'une demande accrue en 1986; et la modification en 1986 du Décret d'exclusion des employés déclarés excédentaires pour donner aux employés déclarés excédentaires la priorité sur les candidats reçus qui sont inscrits sur les listes d'admissibilité dressées à l'issue de concours.

La Commission a amélioré de deux façons les systèmes informatiques utilisés dans le cadre du réaménagement des effectifs. Premièrement, pour suivre le redéploiement dans les ministères des employés touchés par la réduction des années-personnes et pour planifier les ressources que la Commission doit consacrer à l'administration des priorités, un système de rapports sur le réaménagement des effectifs a été élaboré conjointement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et mis en place avec la collaboration des ministères. Deuxièmement, la Commission a complètement reconçu le Système d'administration des priorités afin de l'adapter au nombre accru de bénéficiaires de priorité. Le système révisé informatise toutes les données se rapportant à l'administration des priorités, y compris les renseignements sur les bénéficiaires de priorité, les postes à être comblés par les ministères et les bénéficiaires de priorité présentés par la Commission pour occuper ces postes. Le système révisé permet aussi la consultation de répertoires informatisés pour comparer les compétences des bénéficiaires de priorité avec les exigences des postes vacants.

Perspectives d'avenir

Même si de bons résultats ont été obtenus en 1986, d'autres réductions sont prévues et la Commission continuera de surveiller de près le redéploiement des bénéficiaires de priorité et en particulier de ceux touchés par le réaménagement des effectifs. L'année 1987 s'annonce comme une période de consolidation des mesures prises par la Commission; elle devra en particulier favoriser le recyclage des employés déclarés excédentaires et mis en disponibilité et s'assurer que les ministères ont sérieusement envisagé le recyclage de ces employés avant de les autoriser à utiliser une autre méthode de sélection.

La proportion d'employés mis en disponibilité dans chaque catégorie varie légèrement et s'échelonne de 0,05 % dans la catégorie de la gestion à 0,28 % dans la catégorie de l'exploitation en passant par la catégorie technique avec 0,08 %, la catégorie du soutien administratif avec 0,11 %, la catégorie de l'administration et du service extérieur avec 0,16 % et la catégorie scientifique et professionnelle avec 0,26 %.

Les raisons pour lesquelles des employés mis en disponibilité n'ont pas été redéployés varient selon chaque employé touché. La plupart des cas s'expliquent par l'absence de débouchés pour des compétences hautement spécialisées, une mobilité restreinte ou l'existence simultanée de ces deux facteurs.

Catégorie de la gestion

Il fut un temps où les possibilités d'accéder à un poste de gestion supérieure étaient nombreuses en raison du grand nombre et de la variété des débouchés amenés par la croissance des années 1960 et 1970. Cependant, dans les années 1980, les débouchés de ce genre sont devenus plus rares, limitant ainsi la capacité des fonctionnaires d'acquérir l'expérience diversifiée dont ils ont besoin pour perfectionner leurs compétences en gestion. Comme il limite davantage la mobilité des fonctionnaires, le réaménagement des effectifs peut accentuer cet état de choses.

En ce qui concerne les niveaux supérieurs de la catégorie de la gestion, la Commission a pris des mesures pour atténuer les effets d'une limitation continue de la mobilité professionnelle. Elle a demandé aux ministères de la consulter avant de redéployer leurs gestionnaires pour lui permettre d'intervenir de façon plus efficace au nom de ces gestionnaires. En outre, son système de courtage, qui vise notamment à faciliter le redéploiement des cadres supérieurs dont le poste est ou pourrait être menacé, s'est révélé utile pour placer les membres de la catégorie de la gestion touchés par les restrictions. La Commission a aussi offert à ses agents de ressourcement un cours spécial sur l'orientation des gestionnaires ainsi touchés.

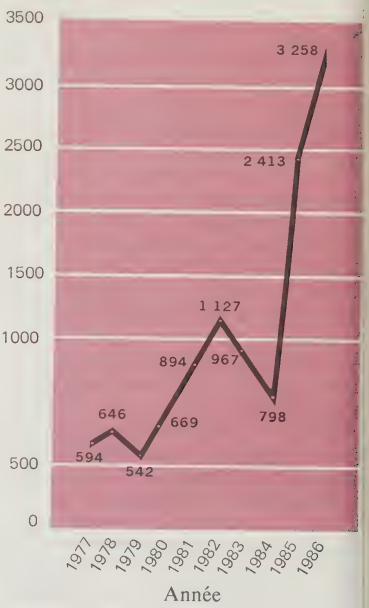
Le Programme de retraite anticipée volontaire, lancé par le Conseil du Trésor en 1985, continue d'avoir une incidence sur la catégorie de la gestion en 1986. Au total, quelque 530 membres de la catégorie ont profité du programme, prenant leur retraite pendant la seconde moitié de 1985 et au début de 1986. Ainsi, cela a permis de réaffecter les gestionnaires touchés par les restrictions, d'offrir des possibilités d'accès et d'avancement au sein de la catégorie et enfin d'attirer du «sang neuf» de l'extérieur de la Fonction publique.

Incidence des restrictions sur l'emploi des jeunes

En dépit d'une baisse marquée de 33,1 % du nombre de nominations à la Fonction publique, qui est tombé de 11 406 en 1985 à 7 627 en 1986, la proportion de nominations de personnes âgées de 24 ans ou moins a augmenté, passant de 16,1 % (1 836) en 1985 à 19,6 % (1 497) en 1986.

Pour ce qui est des emplois d'été pour étudiants, les nominations dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (PEÉAC) ont connu une baisse notable de 16,4 %, passant de 6 434 en 1985 à 5 376 en 1986. Les ministères ont par ailleurs eu beaucoup recours au Programme d'enseignement coopératif (PEC), qui recrute des étudiants d'institutions postsecondaires partout au pays qui suivent un enseignement d'alternance travail-études. Ce programme offre un emploi à des étudiants compétents pour des périodes de quatre mois au cours de l'année, y compris les mois d'été. La Commission a commencé à engager des étudiants du PEC en 1968 et le nombre de nominations effectuées par l'intermédiaire de ce programme est demeuré assez stable au cours des 13 premières années. Cependant, comme l'illustre le graphique D, sa popularité s'est accrue en 1981. Les augmentations de 1985 et 1986 sont attribuables au fait que le Conseil du Trésor a permis aux ministères d'utiliser des crédits non salariaux pour payer le salaire des personnes nommées dans le cadre du PEC.

Nominations dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif, 1977 à 1986



Mesures prises par la Commission

La Commission a pris plusieurs mesures pour aider les gestionnaires à s'adapter au contexte de réaménagement des effectifs et pour aider les employés touchés à se trouver un autre emploi. Même si la majorité de ces mesures ont été conçues et mises en œuvre à la fin de 1985, c'est davantage en 1986 que leurs répercussions se sont fait sentir.

de 1 279 en 1985 à 1 452 en 1986 ou 13,5 %, le nombre des placements de ces personnes a augmenté de 27,7 %, passant de 801 à 1 023 pendant cette même période.

Les résultats encourageants en 1986 sur le plan du placement des bénéficiaires de priorité dans la Fonction publique sont certainement attribuables en partie à des facteurs comme le gel de la dotation annoncé par le Conseil du Trésor en février 1986, et à une plus grande détermination de la part de la Commission pour mettre en valeur les bénéficiaires de priorité. Cependant, les principaux facteurs sont la volonté collective des ministères de traiter les bénéficiaires de priorité de façon juste et équitable ainsi qu'une plus grande sensibilisation des gestionnaires au fait que le redéploiement des bénéficiaires de priorité fait maintenant partie des pratiques normales de gestion des ressources humaines. Ce dernier facteur est confirmé par une augmentation de la proportion de nominations de bénéficiaires de priorité, qui est passée de 4,2 % du total des nominations pour une durée indéterminée en 1985 à 14 % en 1986. Ceci laisse entendre qu'environ 86 % du total des nominations pour une durée indéterminée en 1986 visaient des personnes ne bénéficiant pas de priorité, offrant ainsi certaines possibilités d'avancement aux fonctionnaires. Même si les résultats obtenus jusqu'à présent sont encourageants pour l'avenir, la Commission demeure sensible aux répercussions des restrictions sur les diverses catégories professionnelles et sur l'emploi des jeunes.

Incidence des restrictions sur les diverses catégories professionnelles

Même si certaines catégories professionnelles ont été plus touchées que d'autres, l'incidence globale sur les emplois des fonctionnaires a été minime, puisque la majorité des personnes qui devaient se trouver un autre emploi ont été redéployées au sein de la Fonction publique ou reprises par le secteur qui a obtenu la fonction privatisée.

Comme l'illustre le relevé B, la catégorie de l'exploitation a été la plus touchée avec 1 699 employés visés par les compressions ou 4,4 % de son effectif au début de l'année 1986. La catégorie technique a été la plus épargnée avec 298 employés ou 1,1 % de son effectif. Entre les deux, on retrouve la catégorie de l'administration et du service extérieur avec 3,4 %, la catégorie scientifique et professionnelle avec 2,8 %, la catégorie du soutien administratif avec 2,8 % et la catégorie de la gestion avec 1,5 %.

Bénéficiaires de priorités
Employés nommés pour une période indéterminée ayant droit à un statut prioritaire[a]

Raison	Nombre d'employés		Total
	Disponibles	Non disponibles[b]	
Congés : retour/remplacement	470	38	**508**
Personnel de ministre	5	0	**5**
Mises en disponibilité[c]			
• réorganisation	454	199	**653**
• privatisation	159	135	**294**
• décentralisation	7	1	**8**
Employés excédentaires[d]			
• réorganisation	3 233	530	**3 763**
• privatisation	161	164	**325**
• décentralisation	17	23	**40**
Formation linguistique non réussie	19	1	**20**
Réintégration	343	6	**349**
Réinstallation du conjoint	534	36	**570**
Total	**5 402**	**1 133**	**6 535**

[a] Les chiffres indiquent le nombre d'employés ayant bénéficié d'un statut de priorité en 1986, quelle que soit la date à laquelle ce droit leur a été accordé. Ainsi, le nombre d'employés excédentaires et mis en disponibilité inclut les employés déclarés excédentaires ou mis en disponibilité à la suite des réductions d'années-personnes annoncées dans le budget de mai 1985, ainsi que ceux touchés par les réaménagements des effectifs effectués ou prévus avant les réductions annoncées dans ledit budget.

[b] Avaient droit à un statut prioritaire mais ne l'ont pas exercé.

[c] Des 955 personnes mises en disponibilité, 294 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privatisation et 100 ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue. Il reste donc 361 employés qui ont été mis en disponibilité et qui désirent toujours être considérés pour des emplois.

[d] De plus, 543 employés qui avaient été déclarés excédentaires en 1986 ont été mis en disponibilité (réorganisation: 336, privatisation: 204, décentralisation: 3). Ceux-ci sont inclus dans les statistiques sur les mises en disponibilité.

B **Réaménagement de l'effectif et catégorie professionnelle**
Situation, au 31 décembre 1986, des employés nommés pour une période indéterminée et directement touchés par la réduction des années-personnes en 1986-1987, selon la catégorie professionnelle

	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	**Total**
Effectif (période indéterminée)[a]	4 265	21 879	55 820	25 972	59 822	39 046	**207 024**[b]
Employés déclarés touchés par les ministères	**66**	**604**	**1 873**	**298**	**1 666**	**1 699**	**6 206**
Moins:							
Employés déjà placés par le ministère d'origine	22	161	644	103	663	455	**2 048**
Employés qui seront placés par le ministère d'origine	20	135	449	66	416	287	**1 373**
Employés déjà placés ou qui seront placés à la suite de la privatisation ou du transfert d'une fonction	0	65	43	23	29	234	**394**
Employés ne nécessitant pas d'aide pour les raisons suivantes : retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la Fonction publique, démission, retraite ou décès.	5	89	192	25	153	406	**870**
Employés placés par la Commission	10	64	324	43	280	151	**872**
Total	**57**	**514**	**1 652**	**260**	**1 541**	**1 533**	**5 557**
Employés nécessitant l'aide de la Commission :	**9**	**71**	**203**	**37**	**114**	**155**	**589**
Non encore déclarés excédentaires	3	4	3	1	6	2	**19**
Excédentaires	4	29	130	17	56	56	**292**
Mis en disponibilité	2	38	70	19	52	97	**278**
Dont la période donnant droit à une priorité a expiré	**0**	**19**	**18**	**1**	**11**	**11**	**60**

[a] Effectif au 1er janvier 1986
[b] Comprend 220 employés dont la catégorie professionnelle n'est pas précisée.

suite du relevé A

Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	**Total**
227	**474**	**343**	**721**	**21**	**187**	**6 206**
72	107	97	247	2	20	**2 048**
40	103	53	217	4	10	**1 373**
14	103	75	20	0	74	**394**
61	78	35	102	3	32	**870**
17	45	54	49	5	30	**872**
204	**436**	**314**	**635**	**14**	**166**	5 557
22	**36**	**27**	**79**	**2**	**18**	**589**
0	1	1	0	0	1	**19**
14	12	19	33	1	2	**292**
8	23	7	46	1	15	**278**
1	**2**	**2**	**7**	**5**	**3**	**60**



Réaménagement de l'effectif et province ou territoire
Situation, au 31 décembre 1986, des employés nommés pour une période indéterminée et directement touchés par la réduction des années-personnes en 1986-1987, selon la province ou le territoire

	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)
Employés nommés pour une période indéterminée déclarés touchés par les ministères	**31**	**20**	**163**	**174**	**944**	**1 963**	**938**
Moins :							
Employés déjà placés par le ministère d'origine	13	7	51	60	365	746	261
Employés qui seront placés par le ministère d'origine	4	3	39	46	302	394	158
Employés déjà placés ou qui seront placés à la suite de la privatisation ou du transfert d'une fonction	0	0	0	0	1	1	106
Employés ne nécessitant pas d'aide pour les raisons suivantes : retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la Fonction publique, démission, retraite ou décès	4	3	22	21	97	187	225
Employés placés par la Commission	8	6	28	25	76	435	94
Total	**29**	**19**	**140**	**152**	**841**	**1 763**	**844**
Employés nécessitant l'aide de la Commission :	**2**	**1**	**22**	**19**	**97**	**183**	**81**
Non encore déclarés excédentaires	0	0	2	0	4	7	3
Excédentaires	1	0	11	13	32	115	39
Mis en disponibilité	1	1	9	6	61	61	39
Dont la période donnant droit à une priorité a expiré	**0**	**0**	**1**	**3**	**6**	**17**	**13**

La Fonction publique à l'heure des restrictions

Dans son budget de mai 1985, le gouvernement annonçait une réduction nette de 15 000 années-personnes dans la Fonction publique avant la fin de l'exercice financier 1990-1991, et s'engageait à en amortir les effets en ayant recours à la réduction naturelle des effectifs et en redéployant autant que possible les employés touchés selon les vacances existantes ou prévues et en les recyclant au besoin.

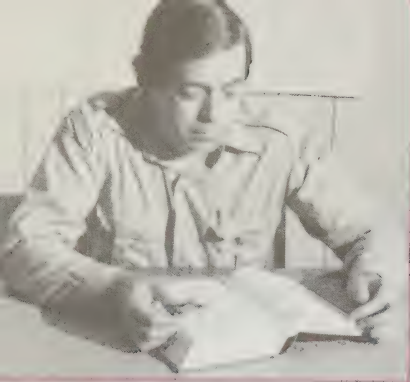
En 1986, comme durant les années précédentes, le principal défi de la Fonction publique a été de maintenir la qualité élevée des services fournis à la population canadienne tout en mettant en œuvre la politique du gouvernement. Toutes les parties concernées avaient un rôle capital à jouer dans la gestion du réaménagement des effectifs. Les ministères étaient chargés d'élaborer des programmes internes pour réaffecter les employés directement touchés; la Commission avait pour tâche, quant à elle, de mettre en valeur les employés déclarés excédentaires et mis en disponibilité auprès de tous les ministères grâce au Système d'administration des priorités; enfin, le Secrétariat du Conseil du Trésor avait pour responsabilité de consulter les agents négociateurs, d'élaborer des politiques globales et d'aider les ministères à planifier et à gérer leurs programmes de redéploiement.

À la fin de 1986, toutes les parties concernées avaient relevé avec succès le défi, y compris les employés. Les ministères, la Commission et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont uni leurs efforts pour élaborer de nouvelles mesures afin de redéployer la majorité des personnes touchées par le réaménagement des effectifs. Ces mesures sont décrites dans la seconde partie de ce chapitre.

Aperçu général

Comme l'illustrent les relevés A et B, 6 206 employés pour une période indéterminée, ont été directement touchés par la réduction des années-personnes en 1986-1987 annoncée dans le budget de mai 1985; de ce nombre, 4,5 % (278) ont été mis en disponibilité en 1986, mais avaient néanmoins la priorité pour être renommés à la Fonction publique. Pour 0,97 % (60), leur statut de bénéficiaire de priorité était expiré. Les ministères ont fait un travail louable à l'égard de la gestion du réaménagement des effectifs : 33,0 % (2 048) des employés touchés ont été redéployés au sein de leur propre ministère et 22,1 % (1 373) devraient l'être au cours de l'exercice financier 1986-1987.

Le réaménagement des effectifs effectué en 1986 a entraîné une augmentation appréciable des activités de la Commission dans le domaine de l'administration des priorités puisque le nombre de personnes bénéficiant d'une priorité a grimpé de 3 962 en 1985 à 6 535 en 1986, une augmentation de 64,9 % (voir relevé C). En 1986, 4 671 ou 71,5 % du nombre total de bénéficiaires de priorité étaient des employés excédentaires. Ce nombre, qui comprend des employés déclarés excédentaires pour des raisons autres que celles associées aux réductions d'années-personnes annoncées dans le budget de mai 1985, représente une augmentation de 89 % par rapport aux 2 472 employés déclarés excédentaires et inscrits comme tels par la Commission en 1985. Toutefois, comme le nombre de ces employés qui ont trouvé un autre emploi a augmenté de 200 %, de 969 l'an dernier à 2 907 cette année, celui des mises en disponibilité a diminué, passant de 11,2 % à 7,7 % pendant cette période. Ce nombre ne comprend pas les personnes qui ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue, celles qui ne se sont pas prévalues de leur priorité et celles dont le poste a été privatisé et qui ont reçu une offre d'emploi pour ce poste. En outre, les bénéficiaires d'une priorité légale ou administrative pour d'autres motifs comme le retour d'un congé, l'emploi dans un cabinet de ministre ou la réinstallation du conjoint, n'ont pas été laissés de côté puisque malgré l'augmentation du nombre de ces derniers





Rapport annuel
1986

Introduction

L'année 1986 a été marquée par de nombreux événements qui ont mobilisé les forces de la Commission. Tout d'abord, la volonté du gouvernement de diminuer le déficit en réduisant la taille de l'appareil d'État a eu pour effet d'augmenter considérablement les activités de la Commission en ce qui touche à la gestion du Système d'administration des priorités. Ce système a en effet pour but d'aider les employés pouvant être nommés en priorité à trouver un autre emploi au sein de la Fonction publique. Le taux élevé de réaffectation des employés touchés témoigne de la volonté des ministères, du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de réduire au minimum le nombre de mises à pied. Le défi a pu être relevé avec succès grâce à la collaboration de toutes les parties, et en particulier au travail louable des ministères à l'égard de la gestion du réaménagement des effectifs.

La Commission a aussi été appelée en 1986 à mettre sur pied des programmes à l'appui des mesures spéciales annoncées par le Conseil du Trésor dans le but d'augmenter la représentation des membres des minorités visibles et de multiplier les possibilités d'emploi des femmes, des personnes handicapées et des autochtones dans la Fonction publique fédérale. Une prise de conscience collective, la volonté d'obtenir des gains durables et la mise en œuvre de mesures concrètes sont les conditions nécessaires à l'atteinte de nos objectifs.

La nomination de personnes compétentes aux postes de la Fonction publique est au cœur des responsabilités de la Commission. Les jalons posés en 1986 dans le domaine de la réforme de la dotation ont permis de faire des progrès importants sur deux plans. D'abord, l'auto-examen des règlements et directives de la Commission a entraîné une révision des normes de sélection du personnel et des modalités de délégation des pouvoirs aux ministères dans le but de simplifier la dotation, d'en réduire les délais et de continuer d'adapter celle-ci aux besoins d'une Fonction publique en évolution. Enfin, les projets de réforme mis sur pied avec certains ministères donnent des résultats de plus en plus concrets qui pourront servir de repères au reste de la Fonction publique.

Le succès de toute l'entreprise repose toutefois sur une redéfinition des rôles des deux partenaires-clés dans la gestion du personnel: le gestionnaire et le spécialiste du personnel. Le spécialiste doit avoir comme responsabilité d'informer et de conseiller le gestionnaire auquel il revient de prendre les décisions. Délimiter les responsabilités plus clairement, afin qu'elles soient attribuées à chacun selon ses fonctions propres, ne peut rendre la gestion du personnel que plus efficace et efficiente. La réforme administrative entreprise et le changement d'attitude préconisé face à la prise en charge de la dotation constituent deux éléments fondamentaux du renouveau de la gestion du personnel. En plus d'aborder les questions ci-dessus mentionnées, le présent rapport traite également des réalisations de la Commission en 1986 dans le domaine de la vérification de la dotation, des appels et enquêtes, de la formation et de sa gestion interne.

Nous tenons à exprimer notre gratitude aux employés de la Commission pour leur dévouement et leur compétence. Nous sommes également reconnaissants aux sous-ministres, au Secrétariat du Conseil du Trésor, aux gestionnaires ministériels, aux administrateurs du personnel et aux agents négociateurs de la Fonction publique pour leur collaboration au cours de l'année. Enfin, nous remercions sincèrement les députés pour l'appui et l'aide qu'ils nous ont accordés en attirant notre attention sur tout un éventail de questions intéressant la Fonction publique au plus haut point.





La Direction générale de la vérification

— vérifie périodiquement les activités de dotation déléguées aux sous-chefs par la Commission et les activités non déléguées afin de s'assurer qu'elles sont exercées en conformité de la *Loi*. Elle procède également à des examens spéciaux et à des vérifications de certains aspects du système de dotation. Les vérifications englobent aussi l'examen d'autres fonctions de gestion du personnel confié à la Commission par le Conseil du Trésor conformément aux ententes conclues entre les deux organismes concernant leurs rôles et responsabilités respectifs.

La Direction générale du perfectionnement

— offre des programmes de formation et de perfectionnement et les services de consultation et d'information connexes aux ministères et organismes, en vue d'accroître la compétence professionnelle des employés et de concourir à la mise en oeuvre de la politique de formation formulée par le Conseil du Trésor et des plans de formation de tous les ministères et organismes. Elle se finance grâce à l'opération d'un fonds renouvelable.

La Direction générale des services et systèmes de gestion

— offre des services de soutien opérationnel à la Commission dans les domaines suivants: finances, informatique, administration, publications et relations publiques. Elle élabore aussi et met en œuvre des systèmes et politiques de gestion ministérielle. Sous la direction fonctionnelle de la présidente, elle assure enfin l'évaluation de programmes et la vérification interne.

La Direction générale des appels et enquêtes

— établit des comités d'appel indépendants pour les cas de violation présumée de la *Loi* et du *Règlement* en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités lient les parties en cause ainsi que la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. La Direction générale est également responsable d'enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités au processus de dotation ne pouvant être portées en appel, d'enquêter sur les plaintes de harcèlement personnel en milieu de travail et de concilier les résolutions où les plaintes sont maintenues.

La Direction générale du programme de la formation linguistique

— assure, en réponse aux besoins des ministères et organismes, la formation linguistique liée aux exigences des postes. Elle élabore et donne des cours spécialisés dans les deux langues officielles dans toutes les régions du pays. De plus, elle offre le Programme supérieur de formation linguistique. Enfin, elle fournit aide et conseils dans divers domaines liés à la formation linguistique: analyse des besoins, élaboration de cours et de programmes destinés à répondre à des besoins précis, évaluation de programmes, testing et orientation des fonctionnaires.

Les commissaires

Les trois commissaires, dont la présidente, sont investis des pouvoirs que la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* confère à la Commission de la Fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut de sous-chef de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les politiques conformément à la *Loi*; les décisions se prennent à la majorité. La présidente est la fonctionnaire administrative en chef de la Commission.

Le Secrétariat exécutif

— fournit à la haute direction de la Commission les services de secrétariat et de comité, administre des articles précis de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, notamment la préparation du rapport annuel de la Commission, coordonne la planification stratégique et l'élaboration des politiques qui recoupent les mandats particuliers de certaines directions générales, et assure la liaison avec les députés et sénateurs et les comités parlementaires, ainsi que la transmission des renseignements.

La Direction générale des programmes de dotation

— est responsable de l'établissement, dans l'ensemble de la Fonction publique, des politiques et programmes de dotation donnant effet à la *Loi* et au *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*. La Direction générale se charge du recrutement et des présentations des candidats provenant de l'extérieur de la Fonction publique, des activités de dotation qui ne sont pas déléguées aux ministères par la Commission et du contrôle des activités de dotation ministérielles. La Direction générale se charge également de la planification des carrières et de la relève, du recrutement et de la sélection des candidats à la catégorie de la gestion ainsi que de l'orientation professionnelle tant des aspirants à la catégorie de la gestion que de ses membres. Elle établit les normes de sélection, dont les normes linguistiques, et évalue les compétences linguistiques des candidats aux postes bilingues et des titulaires de ces postes. La Direction générale des programmes de dotation est responsable d'un certain nombre de programmes et de services délégués à la Commission par le Conseil du Trésor. Parmi les responsabilités qui lui sont confiées, notons les programmes de réaménagement des effectifs, les services d'aide aux ministères concernant la planification des ressources humaines, les programmes spéciaux destinés aux groupes cibles d'action positive, le Programme de cours et d'affectations de perfectionnement et Échanges Canada.



- Stabilisation de la proportion des francophones dans la Fonction publique (28 % en 1986; 27,8 % en 1985; 27,7 % en 1984)
- Augmentation, depuis 1982, du taux de participation des groupes minoritaires de langue officielle de près de 5 % au Nouveau-Brunswick et de 1,5 % dans le Nord et l'Est de l'Ontario
- Diminution, depuis 1982, du taux de participation des anglophones dans la Fonction publique fédérale au Québec, mais stabilisation à 5,6 % au cours des deux dernières années

Système de dotation

- Nouvelle politique sur les zones de concours
- Révision des normes de sélection
- Directives aux ministères sur la communication de renseignements comme partie intégrante du processus de dotation

Appels et enquêtes

- Diminution du nombre de méthodes de sélection ouvrant droit à un appel (5 849 en 1986 contre 13 100 en 1985) mais augmentation du pourcentage des méthodes ayant fait l'objet d'un appel (13,6 % en 1986 par rapport à 11,4 % en 1985)
- Augmentation du nombre de plaintes (1 501 en 1986 par rapport à 1 486 en 1985)

Vérification

- Approbation d'une politique de vérification dans le but d'obtenir de meilleurs renseignements sur la façon dont les ministères s'acquittent de leurs obligations dans le cadre de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Activités politiques des fonctionnaires

- Décision de la Cour fédérale confirmant la constitutionnalité de l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* limitant les activités politiques partisanes des fonctionnaires

Formation

- Diminution de 11,9 % du nombre de participants au cours de formation de la Commission (12 328 en 1986 par rapport à 13 988 en 1985)
- Importants changements au programme de la formation linguistique qui s'échelonneront sur plus de cinq ans
- Élaboration d'un plan visant à réduire l'effectif du programme de la formation linguistique de 325 années-personnes sur une période de six ans

Rapport annuel 1986

Faits saillants

Effectif, nominations et cessations d'emploi

- Baisse de l'effectif de la Fonction publique (217 223 en 1986 par rapport à 223 173 en 1985)
- Stabilisation de l'effectif de la catégorie de la gestion (4 351 employés en 1986 contre 4 400 en 1985)
- Baisse des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique, (76 140 en 1986 par rapport à 85 983 en 1985)
- Augmentation du nombre de cessations d'emploi (21 462 en 1986 contre 20 683 en 1985)

Placement d'employés touchés par le réaménagement des effectifs

- 6 206 employés pour une période indéterminée ont été touchés par le réaménagement des effectifs en 1986-1987; 4,5 % (278) ont été mis en disponibilité en 1986
- Mise sur pied d'un cours sur la recherche d'un emploi pour aider les employés déclarés excédentaires à mettre en valeur leurs compétences et leur expérience

Emploi des jeunes

- Augmentation de la proportion des jeunes de 24 ans ou moins nommés à la Fonction publique (19,6 % des nominations en 1986 ou 1 497 par rapport à 16,1 % ou 1 836 en 1985)
- Baisse des nominations d'étudiants dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (5 376 nominations en 1986 par rapport à 6 434 en 1985) mais hausse des nominations dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif pour les étudiants du postsecondaire (3 258 nominations en 1986 par rapport à 2 413 en 1985)

Groupes sous-représentés

- Regroupement des programmes d'action positive à la Commission sous la responsabilité d'un même organisme
- Mise sur pied d'un Bureau des services aux membres des minorités visibles
- Augmentation de la proportion des femmes dans la catégorie de la gestion (9,1 % en 1986 par rapport à 7,8 % en 1985) et dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (37,4 % en 1986 contre 36,6 % en 1985)
- Augmentation de la proportion des participantes aux cours de formation professionnelle de la Commission (47,8 % des 12 328 participants en 1986 contre 45,3 % des 13 988 participants en 1985)

31. Nominations et mobilité professionnelle 108
32. Nominations et mode de sélection 108
33. Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique 109
34. Nominations et postes bilingues à dotation «impérative» 110
35. Nominations et postes bilingues à dotation «non impérative» 111
36. Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe sous-représenté 112
37. Nominations de diplômés d'université et région 112
38. Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel 113
39. Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel 114
40. Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière 114

Cessations d'emploi **115**

41. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 115
42. Cessations d'emploi et motif 116
43. Cessations d'emploi, motif et lieu de travail 116
44. Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique 118
45. Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique 119
46. Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et lieu de travail 120

Appels **123**

47. Appels et catégorie professionnelle 123
48. Appels et ministère 124
49. Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection 125
50. Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle 125
51. Méthodes de sélection, appels et ministère 126

Formation **127**

52. Formation professionnelle et lieu de travail 127
53. Formation professionnelle et langue d'enseignement 128
54. Formation professionnelle et catégorie professionnelle 128
55. Formation linguistique 129
56. Formation linguistique et région 129

Lexique **130**

Les bureaux de la Commission **135**

Les statistiques	**69**
Note technique	69
Relevés	72
Effectif en général	**72**
1. L'emploi dans l'Administration fédérale, décembre 1986	72
2. Modalité d'emploi	73
3. Âge, sexe et groupe linguistique	73
4. Les 10 principaux ministères et leur effectif	74
5. Lieu de travail, sexe et groupe linguistique	75
6. Principales villes de fonctionnaires, sexe et groupe linguistique	76
7. Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique	77
8. Ministère et lieu de travail	78
9. Ministère, sexe et groupe linguistique	82
10. Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique	84
Effectif et catégories professionnelles	**86**
11. Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique	86
12. Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique	88
13. Catégorie professionnelle et lieu de travail	90
14. Catégorie de la gestion et femmes, francophones et autochtones	90
15. Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique	91
16. Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique	92
17. Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique	94
18. Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique	96
19. Catégorie technique, sexe et groupe linguistique	98
20. Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique	100
21. Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique	102
Nominations	**103**
22. Nominations et modalité d'emploi	103
23. Nominations *à* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	103
24. Nominations *au sein de* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	104
25. Nominations et catégorie professionnelle	105
26. Nominations *à* la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	105
27. Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	106
28. Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	106
29. Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	107
30. Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	107

Rapport annuel
1986

Table des matières

Faits saillants	**6**
La Commission d'un coup d'œil	**8**
Introduction	**11**
La Fonction publique à l'heure des restrictions	**13**
Aperçu général	13
Incidence des restrictions sur les diverses catégories professionnelles	17
Incidence des restrictions sur l'emploi des jeunes	18
Mesures prises par la Commission	18
Perspectives d'avenir	19
À l'image de la société canadienne	**21**
Les personnes handicapées	21
Les autochtones	22
Les minorités visibles	23
Les femmes	23
La participation francophone et anglophone	28
Une dotation plus souple et plus responsable	**31**
Mesures prises par la Commission	31
Mesures prises avec la participation des ministères	32
Rapport sur les activités en vertu des articles 6(1), 6(4) et 39	33
Mérite et impartialité : assurer l'équilibre	**41**
Voies de recours offertes aux fonctionnaires	41
Surveillance de la dotation	45
Vérification de la dotation	46
Activités politiques des fonctionnaires	46
Annexe I—Congés pour activités politiques	47
Annexe II—Renvois et rétrogradations pour incompétence ou incapacité	47
Annexe III—Chances d'avancement amoindries	47
Une question de compétence	**49**
Compétence des gestionnaires	49
Déterminer les compétences	50
Compétence au travail	51
Compétence linguistique	53
Formation linguistique	54
D'une région à l'autre	**57**
Atlantique	57
Québec	58
Capitale nationale	58
Ontario	59
Manitoba et Saskatchewan	60
Alberta et Territoires du Nord-Ouest	61
Pacifique et Yukon	62
La gestion interne	**65**

86 Rapport annuel 1986

L'honorable David E. Crombie, C.P.
Secrétaire d'État du Canada
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir déposer à la Chambre des communes le rapport de 1986 de la Commission de la Fonction publique du Canada.

Nous soumettons notre rapport au Parlement en conformité des dispositions de l'article 45 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* du chapitre 71 des *Statuts du Canada* de 1966-1967.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

La Présidente,

Huguette Labelle

Le Commissaire,

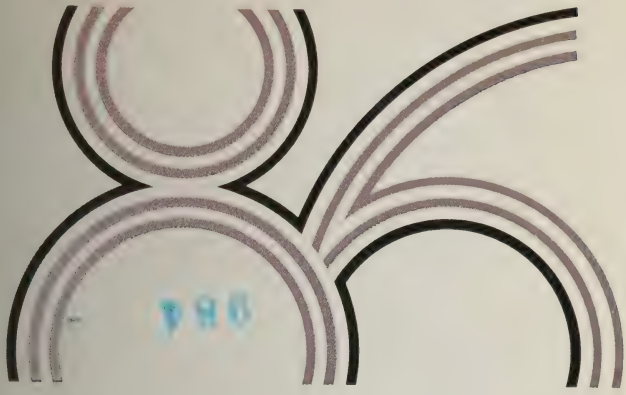
Trefflé Lacombe

Le Commissaire,

Peter B. Lesaux

Un aperçu de ce rapport est disponible en braille et sur bande magnétique.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987
Numéro de catalogue SC 1-1986
ISBN 0-662-55015-3
CFP 3B1D601



Rapport annuel 1986

Commission de la Fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Canada

JUL 13 1988

3 1761 11467794 1